

SVEUČILIŠTE JOSIPA JURJA STROSSMAYERA
U OSIJEKU
GRAĐEVINSKI FAKULTET OSIJEK

ZAVRŠNI RAD

Osijek_____

ALEN KUČINAC

SVEUČILIŠTE JOSIPA JURJA STROSSMAYERA
U OSIJEKU
GRAĐEVINSKI FAKULTET OSIJEK

ZAVRŠNI RAD

TEMA:

IZAZOVI I PERSPEKTIVE NOVIH
ORGANIZACIJSKIH TEORIJA

Challenges and Perspectives
of New Organization Theory

Osijek_____

ALEN KUČINAC

SVEUČILIŠTE JOSIPA JURJA STROSSMAYERA
U OSIJEKU
GRAĐEVINSKI FAKULTET OSIJEK

ZNANSTVENO PODRUČJE: Tehničke znanosti
ZNANSTVENO POLJE: Građevinarstvo
ZNANSTVENA GRANA: Organizacija građenja
TEMA: Teorija organizacije, Izazovi i perspektive
PRISTUPNIK: Alen Kučinac, stručni studij-izvanredni

TEKST TEME:

Na osnovu dostupne strane i domaće literature u radu obraditi nove teorije organizacije – općenito kako njihovi izazovi i perspektive utječu na suvremen život.

Rad treba izraditi u 3 primjerka (original+2 kopije), spiralno uvezanu u A4 format.

Mentor:

Mr.sc Držislav Vidaković, dipl.ing.građ.

Predsjednica odbora za
završne i diplomske ispite.

Sadržaj:

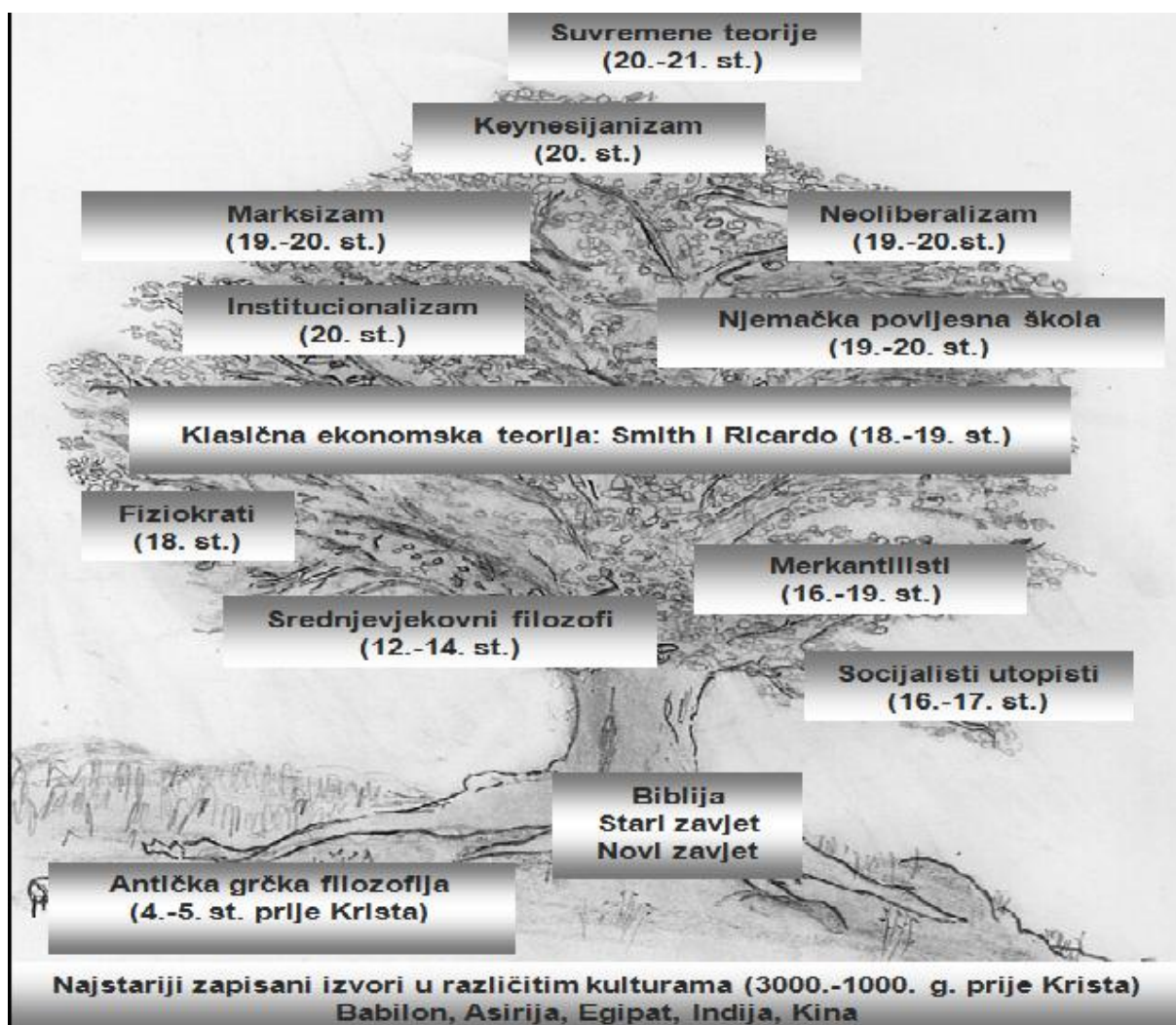
1. UVOD.....	1
2. UTJECAJ TEORIJE ORGANIZACIJE.....	3
2.1 Što se podrazumjeva pod teorijom organizacije ?.....	3
2.2 Teorija definiranja.....	5
2.3 Teorije i svakodnevnica.....	15
2.4 Ideje i perspektive.....	20
2.5 Odnos između teorije organizacije i ljudskih aktivnosti.....	22
2.6 Odnos između teorije organizacije i prakse upravljanja.....	26
2.7 Društveni inženjering i teorija organizacije.....	30
2.8 Kritičke alternative menadžerizmu u teoriji organizacije.....	33
2.9 Filozofske rasprave i debate: objašnjavanje i razumijevanje raznolike prirode teorije organizacije.....	36
2.10 Predstavljanje nekih aspekata raznolikosti teorije organizacije.....	41
2.11 Pozitivistički protagonisti: istina je oko nas i možemo je objektivno spoznat..	43
2.12 Filozofske rasprave oko uloge subjektivnog u znanosti.....	47
2.13 Epistemološke i ontološke rasprave: kako možemo uopće spoznati „istinu“ te postoji li to nešto „oko nas“?.....	50
2.14 O pojmu <i>postmodernizam</i>	58
2.15 Modernistička teorija organizacije: povratak u budućnost.....	59
2.16 Neo-modernistička teorija organizacije: stavljanje ljudi na prvo mjesto?.....	60
2.17 .Neo-modernistička teorija organizacije: jahanje na novom valu?.....	61
2.18 Postmodernistička teorija organizacije: novi organizacijski oblici za novi milenij.....	62

2.19 Postmodernizam kao filozofija: krajnji izazov teoriji organizacije?	63
2.20 Reflektivna teorija organizacije: simboli, značenja i tumačenja.....	64
2.21 Refleksivna teorija organizacije: kritička teorija i psihoanaliza.....	64
2.22 Razvoj menadžmenta promatranog kroz objektiv modernističke teorije organizacije.....	65
3. ZAKLJUČAK.....	66
4. POPIS SLIKA.....	67
5. LITERATURA.....	68

1. UVOD

U povijesti se mijenjaju važnost i uloga organizacije i poduzeća (poslovne organizacije). Međusobna organizacija unutarnjih čimbenika je nužna i proizlazi iz potrebe da se pomoću onoga šta poduzeću stoji na raspolaganju (njegovi resursi), kao njegova još neizražena mogućnost, ostvari određeni cilj. Od kraja 19. stoljeća u raznim krajevima svijeta i na raznim stupnjevima društvenog razvitka nastajale su i razvijale su se različite teorije i škole koje su svojim tumačenjima utjecale na praksu poslovanja poslovne organizacije. Tri stupnja razvoja organizacijske teorije su:

- klasična teorija
- neoklasična teorija
- suvremene teorije



Slika 1: Razvojno stablo ekonomije i tragovi organizacijske teorije

[Izvor: Marijan Cingula „Organizacijske teorije“]

U klasičnoj organizacijskoj teoriji glavna preokupacija je tehnička strana organizacije, tj. kako uz postojeće resurse postići maksimalnu efikasnost u proizvodnji i poslovanju. Odnos prema radniku jest nastojanje da se njegovim vježbanjem postignu uštede u vremenu i povećan radni učinak. Optimiziranje u odlučivanju je u tome optimalna inačica koja mora rezultirati najvećom isplativošću, tj. najvećom koristi za donositelja odluke, odlučivanje je proces maksimizacije očekivane korisnosti. Optimalan izbor ili najbolja odluka jest ona koja maksimizira korisnost. Racionalan donositelj odluke uvijek bira inačice s ciljem postizanja najveće koristi. Najvažniji oredstavnici ove teorije su: Frederic Winslow Taylor (1856.-1915.), USA ; Henry Fayol (1841.-1925.), Francuska ; Max Weber (1864.-1920.), Njemačka.

U neoklasičnoj teoriji organizacije industrijski razvoj dovodi do sve veće podjele rada i povećanja broja hijerarhijskih razina, što otežava upravljanje. Tehnologija ne daje rješenje za postizanje poslovne efikasnosti pa se sociolozi, psiholozi i organizatori okreću ljudima kao subjektu "harmonije". Nov pristup čovjeku kao složenom biću čije ponašanje nije uvijek predvidljivo. Preteča neoklasične teorije, Oliver Sheldon (1894.- 1951.) 1924. kao direktor Rowntree Company u Yorku nastoji pomiriti gospodarsku efikasnost i etičko djelovanje: zagovara razvoj međuljudskih odnosa. Elton Mayo (1880.-1940.), 1933., otac Human Relations Movement. Radio je niz eksperimenata u pogonu Hawthorne, Western Electric, od 1927. do 1932. godine. Sa suradnicima: F. J. Rotchlisbergerom, i W. Dicksonom istraživao je utjecaj okružja na radnu uspješnost (svjetlost, dužina dnevnog odmora i radnog dana). Eksperimenti su potvrdili važnost i ne-novčanih stimulacija, a radnik bolje funkcionira kao dio tima nego kao izolirani pojedinac.

U suvremenoj teoriji tijekom, i nakon II. svj. Rata, traže se nova rješenja za povećane proizvodne potrebe. Nova istraživanja ponašanja radnika, promjene u organizacijskoj strukturi, veća pozornost komunikaciji i humanizaciji odnosa u proizvodnji. Decentralizacija organizacije, skupno odlučivanje, radnička participacija, sustavski (kibernetiski) pristup, japanska proizvodna filozofija, robotizacija, poslovna inteligencija, virtualne organizacije, zajednice dodane vrijednosti, internetske mreže, ...

2. Utjecaj teorije organizacije

Tijekom posljednjih 100 godina teorija organizacije se razvila u prepoznatljivu društvenu znanost, koja pokušava opisati, objasniti i katkad utjecati na ono što se događa u organizacijama. Ipak, tijekom protekla dva desetljeća, teorija organizacije je također postala raznolika u smislu perspektiva koje teoretičari organizacije koriste za proučavanje tih važnih društvenih fenomena koje utječu na toliko aspekata naših života. U radu se prvo razmatra što je teorija organizacije i kako se ona odnosi na ljudske prakse, uključujući upravljanje. Zatim se objašnjavaju neki aspekti različitih perspektiva koji se susreću pri proučavanju teorije organizacije. { Izvor: John McAuley, Joanne Duberley and Phil Johnson, „Teorija organizacije, Izazovi i perspektive“, 25. strana }

2.1 Što se podrazumjeva pod teorijom organizacije.

Još od pamtivijeka ljudi su se udruživali kako bi poduzeli različite aktivnosti, često iz čiste potrebe, jer toliko je stvari koje ne možemo učiniti sami bez pomoći drugih ljudi. Mi smo, ako smo išta, društvena bića koja su obično ovisna o drugim članovima svoje vrste kada je u pitanju opstanak. Jednostavno rečeno, mi smo međusobno ovisni, jer se oslanjamo jedni na druge, a to može biti i snaga i slabost. Zamisli da moraš na dulje vrijeme preživljavati sam, bez potpore različitih organizacija koje te snabdjevaju sa svime, od hrane i odjeće do vode, benzina, skloništa, zdravstvene skrbi, obrazovanja, prijevoza itd. Bi li se uspio nositi s tim, bilo fizički, bilo psihički? Vjerojatno ne! Tvoj bi se život zasigurno drastično promijenio. Doista, mnoge aktivnosti u svakom društvu obično zahtijevaju od ljudi da društveno komuniciraju na različite načine i, do određenog stupnja, surađuju i koordiniraju svoje napore s nekim osjećajem svrhe. Čini se da tu moramo razlučiti mislimo li na lovačko-sakupljačke zajednice koje koriste relativno jednostavnu tehnologiju ili na današnje ogromne, tehnološki složene, industrijske i postindustrijske zajednice. Drugim riječima, organiziranje samih sebe je u svojoj biti uglavnom ono što mi sami jesmo i ono što činimo

kao ljudska bića. Naše organizacije su uglavnom rezultati našeg kolektivnog ponašanja, ali također značajno utječu na naše ponašanje.

Međutim, iako te ljudske tvorevine mogu biti ključne u omogućavanju tako puno aspekata naših života, razvijajući se, one bi mogle početi dominirati našim životom i ukloniti većinu onoga što radimo koristeći svoju vlastitu kontrolu. Na primjer, kada idemo na posao ili pohađamo školu ili fakultet, kao učenici, mi se svakako odričemo dio naše slobode izbora u onome što možemo učiniti i kako to činimo. Mi gubimo dio naše autonomije i naše ponašanje usmjeravaju potrebe i očekivanja drugih ljudi koji su uključeni u te organizacije. Rezultat je da su organizacije, u našem suvremenom svijetu, središnji i sveprožimajući fenomen, koji utječe na sve nas, naš život, od rođilišta do pogrebnog poduzeća. Doista, možda ne možemo pobjeći od življenja na organizirani način, niti discipline ili kontrole nad našim ponašanjem, koja dolazi s tim, koja često ostaje neprimijećena, jer je tako uobičajena i izgleda normalno. Zamislite samo čekanje autobusa u redu. U mnogim, ali ne svim državama, to je tako uobičajeno organizacijsko ponašanje da jedva primjećujemo da se tako ponašamo; često jednostavno automatski formiramo urednu kolonu i čekamo svoj red. Često kada istančana i prilično neformalna pravila samoorganizacije, koja rutinski slijedimo i za koja očekujemo da ih i drugi slijede, netko prekrši ili kada ona ne vrijede u zemlji koju posjetimo, tada ih postajemo svjesni i zabrinuto se pitamo što se događa.

Sve što radimo prešutno se organizira na neki način. Osim toga, same organizacije na formalan način čine toliko stvari za nas - i nama – omogućavanjem, preobražavanjem, ali i ograničavanjem onoga što možemo učiniti na brojne različite načine. Iako je očito da organizacije organiziraju većinu aspekata onoga što radimo i kako to radimo, to također postavlja pitanja tko odlučuje što treba učiniti i kako se to treba učiniti, kao i pitanja o učincima nekih od tih društvenih procesa na ljude. Dakle, proučavanjem organizacija se također pokušava uhvatiti u koštac s pitanjima kakav smo svijet stvorili i koje alternative priželjkujemo. Doista, došlo je do toga da ove složene društvene institucije utjelovljuju i čine mnoge aspekte našega života, utječući na to kako vidimo sebe i druge. Drugim riječima, ove institucije utječu na naš osjećaj identiteta, bilo da smo studenti, sveučilišni profesori, menadžeri, rudari itd. Kroz te procese organizacije imaju i imat će prožimajući utjecaj na većinu ljudskih aktivnosti. Dakle, proučavanje organizacija podrazumijeva istraživanje mnogih aspekata naših života, što je razlog zašto je teorija organizacije tako zanimljiva i zašto će ostati važna u doglednoj budućnosti. [Izvor: John McAuley, Joanne Duberley and Phil Johnson, „Teorija organizacije, izazovi i perspektive“, 27. strana]

Zbog činjenice da organizacije utječu na tako puno aspekata našega života, teorija organizacije je važna u dva ključna pogleda. Prvo, teorija organizacija nam pomaže da razmislimo i shvatimo tko smo i zašto smo to što jesmo. Drugo, teorija organizacije je o nama i o tome kako komuniciramo s drugima tijekom naših susreta u ogromnom nizu različitih, često naoko običnih i uobičajenih, društvenih konteksta koje uzimamo zdravo za gotovo, jer ne možemo vidjeti niti zamisliti bilo kakvu alternativu onome kako se stvari čine. Kao što kaže jedan od vodećih suvremenih teoretičara organizacije:

Danas se nitko ne može pretvarati da razumije ljudsko stanje koje ne razumije organizacije u kojima je ustanovljeno, ograničeno i transformirano. Proučavanje organizacije bi trebalo biti u središtu proučavanja ljudskog stanja, jer bez takve tematike - kako i na koji način se zajedno organiziramo, raspravljamo, djelujemo i mijenjamo stvari koje radimo – ne bismo imali o čemu bitnom raspravljati [Clegg, 2002., str. XXVI I].

Naravno, to postavlja pitanje, 'Što je teorija organizacije?' Ili u Cleggovoj terminologiji, 'Što je studij organizacije?' Nažalost, to nije pitanje na koje se jednostavno odgovara, jer ono opet postavlja pitanja poput, 'Što je teorija?' i 'Što su ti društveni fenomeni koje nazivamo organizacijama, koje su nam tako važne?' U nastavku ćemo se baviti sa svakim od tih pitanja po redu.

2.2 Teorija definiranja

Često je puno zbrke oko toga što točno znači naziv teorija, jer je to prilično apstraktan pojam, koji se često loše definira. Prečesto čujemo naricanje studenata da je nešto što su učili 'previše teoretsko' ili 'to je samo teorija', a onda na pitanje 'Pa, što podrazumijevaš pod pojmom teorija?' čujemo odgovor 'Ne znam . . . to je tako akademski!' To zvuči kao da je teorija nešto što ih se izravno ne tiče u njihovom životu izvan njihovih sveučilišnih kolegija, također kao nešto u vezi čega trebaju biti vrlo oprezni, ili čak uplašeni, i nešto što nema nikakvu praktičnu upotrebu. Međutim, ništa ne može biti dalje od istine. Točnije, teorije utječu na sve aspekte našeg svakodnevnog života i na to kako mi razumijemo i djelujemo s obzirom na ono što se događa oko nas.

Doista, teorije su same po sebi praktična sredstva; mi to često jednostavno ne shvaćamo, jer svoje teorije postavljamo i primjenjujemo tako prešutno da često nismo svjesni njihovog suptilnog utjecaja na to kako razumijemo i činimo stvari.

Često se čini kao da su teorije samo poput duhova prisutne u našem svakodnevnom životu. Djelomično zbog toga nas je poznati britanski ekonomist John Maynard Keynes (1936.) upozorio da su:

. . . ideje ekonomista i političkih filozofa . . . snažnije nego što se obično shvaća . . . Praktični muškarci [sic(tako je bilo napisano)], koji vjeruju da su prilično izuzeti od bilo kakvih intelektualnih utjecaja, su obično robovi nekog pokojnog ekonomista. Luđaci na vlasti, koji čuju glasove u zraku, izvlače svoj gnjev od nekog akademskog škrabala od prije nekoliko godina [John Maynard Keynes, 1. Baron Keynes od Tilton str. 383].

Iako je pisao izričito o ekonomskoj i političkoj teoriji, Keynesova uočavanja su jednako važna za teoriju organizacije. Ovdje Keynes aludira na ključnu ulogu koju svaka teorija općenito igra u tome kako shvaćamo svijet i djelujemo u njemu. On također pretpostavlja da skrivene opasnosti vrebaju kada nismo svjesni izvora teorija koje neizbježno primjenjujemo u praktičkim pothvatima što god da radimo. Dakle, moramo biti oprezni kada razmatramo što je to što utječe na naše ponašanje i moći razmisliti o implikacijama teorija, pomoću kojih vodimo naše aktivnosti, i procijeniti ih. Pa što su te teorije koje toliko bitno utječu na naš praktični angažman, naše shvaćanje i djelovanje u svijetu?

Svaka teorija podrazumijeva implementaciju objašnjenja nekog vidljivog aspekta naših svjetova. Štoviše, mali je korak od objašnjenja zašto se nešto dogodilo, do razmišljanja o tome što bismo mogli učiniti da to promijenimo. Teorije nam pomažu opisati i shvatiti što se dogodilo, kao i predvidjeti što će se dogoditi u različitim okolnostima. Djelomično, dakle, teorija podrazumijeva opisivanje i osmišljavanje fenomena za koji smo zainteresirani. Ovaj aspekt teorije uključuje naše identificiranje određenih fenomena u pogledu njihovih očito zajedničkih obilježja. Naš izum i uporaba pojmova kao što su upravljanje, organizacija, kontrola, hijerarhija, autoritet itd. omogućuje nam da naređujemo našim iskustvima i prenosimo smisao kada komuniciramo s drugim ljudima. Na taj način, pojednostavljujemo svijet svrstavajući te fenomene zajedno, pritom ih apstraktno klasificirajući bilo kao slične fenomene, kao iste ili, na neki način, drugačije. Često to činimo automatski i bez razmišljanja,

a ipak je to ključni način na koji shvaćamo naše okruženje. [Izvor: John McAuley, Joanne Duberley and Phil Johnson, „Teorija organizacije, Izazovi i perspektive“, 29. strana]

Doista, da iz nekog razloga ne možemo izvršiti ovu klasifikaciju i da umjesto toga prema svim uobičajenim fenomenima, koje redovito susrećemo, postupamo kao da su jedinstveni i drugačiji, mogli bismo završiti u situaciji stalnog ometanja i pritom bi naša pozornost bila usmjerena na pokušaje da shvatimo svaki zaseban fenomen koji susrećemo. Rezultat bi mogao biti oblik osjetilnog preopterećenja, koje bi moglo umanjiti naše sposobnosti da funkcioniramo učinkovito ili pak 'normalno'. Tada bi nas ljudi mogli klasificirati kao 'čudne' ili čak klinički bolesne, jer bi naša sposobnost komuniciranja bila smanjena.

Ovdje je sada važno napomenuti da svaka teorija, uključujući i teorije o organizacijama, koristi našu sposobnost zdravog razuma, da spoji zajedno fenomene u smislu njihovih uočenih sličnosti i razlika, da bi svijetu dala smisao. Kada teoretičari organizacije to naprave, način na koji definiraju pojave kao da su od iste vrste, se dublje ispituje i raspravlja, nego što je obično slučaj u svakodnevnom životu. Na primjer, mogli bismo konceptualizirati sve naizgled vrlo različite organizacije, koje svojim članovima pružaju plaćeno zaposlenje kao 'radne organizacije', kao nešto drugačije, zbog tih zajedničkih obilježja, od ostalih organizacijskih kategorija koje ne pružaju svojim članovima izvor prihoda u zamjenu za njihovo vrijeme. Istovremeno, mi definiramo 'posao' kao plaćeno zaposlenje, nešto o čemu bi se moglo raspravljati, jer moglo bi se reći da ima puno 'poslova' koje radimo, a za koje nismo plaćeni (samo pitajte bilo kojeg roditelja). Stvar je u tome što je vrlo teško doći do precizne definicije nečega, ali uvijek postoji opasnost da pojam može značiti vrlo različite stvari različitim ljudima, ako se precizno ne definira. Unatoč tim problemima, kada definiramo ili osmišljavamo neke fenomene, eliminiramo neke od složenosti s kojima se suočavamo. Ovo pojednostavljenje nam omogućuje da definiramo ono što bismo mogli pokušavati istražiti.

Iako je važan dio teorije, ovaj čin konceptualiziranja, klasificiranja ili kategoriziranja aspekata našega svijeta ne čini teoriju samu po sebi ispravnom. Dakle, iako su pojmovi i definicije temeljni materijali koje koriste sve teorije, od velike je važnosti kako teorije također podrazumijevaju naše pokušaje da objasnimo *zašto* se dogodilo ono što mislimo da smo

promatrali. Često onda pokušavamo primijeniti to objašnjenje na druge odredive pojave onoga što smatramo istim fenomenom od interesa.

U srži tih objašnjenja je mogućnost poduzimanja radnji kojima ćemo promijeniti ili održati situacije kada naiđemo na ono što smatramo istim ili sličnim fenomen od interesa. Drugim riječima, objašnjenja nam daju razloge zašto se nešto moglo dogoditi, ali nam također daju logičku podlogu za djelovanje. Pitanje koje se sada postavlja je *kako* teorija daje takva objašnjenja.

Sve teorije povezuju apstraktne pojmove zajedno kako bi objasnili pojavljivanje nekog fenomena, njegove varijacije ili njegovo nepojavljivanje. Središnje mjesto u tom procesu teorijskog objašnjenja je pojam uzroka i posljedice: teorije određuju *zašto* se stvari događaju u smislu isticanja uzročne veze između različitih fenomena. Ovdje se ponašanje nečega gleda kao uzrok da se dogodi ponašanje nečeg drugoga. Istovremeno, teorije određuju *kada* i *gdje* se taj učinak može (ili ne mora) dogoditi, čime se ograničava djelokrug ili primjenjivost teorije na određene okolnosti.

Na primjer, nedavno relativno loša izvedba škotske međunarodne nogometne reprezentacije u raznim natjecanjima se može objasniti činjenicom da je bilo previše stranih igrača u top momčadi koji igraju u Škotskoj Premiership Ligi. Hipotetska uzročna veza ili razlog predstavljen ovom teorijom ukazuje na to da su škotski igrači (kako je definirano odgovarajućim propisima o porijeklu) nedovoljno zastupljeni u Premiership timovima i stoga se kvalifikacijska skupina iskusnih domaćih igrača, koji sudjeluju na visokoj razini natjecanja i koji su dostupni za međunarodnu selekciju, smanjila. Rezultat je relativni neuspjeh na međunarodnim natjecanjima, na nesreću škotskih nogometnih navijača. Naravno, i druga teorijska objašnjenja ovog organizacijskog problema bi mogla biti moguća, uključujući loše upravljanje, loše taktike, lošu organizaciju na terenu, lošu sreću, sudbinu i tako dalje. Ali poanta je da, ako je naša prva teorija točna, to također ukazuje na moguća pravna sredstva, koja bi praktički mogla promijeniti situaciju. Možda bismo također željeli pokušati generalizirati naše analize na druge zemlje, jer bi naša teorija također mogla predvidjeti buduće probleme za engleske i velške međunarodne nogometne klubove s obzirom na sve

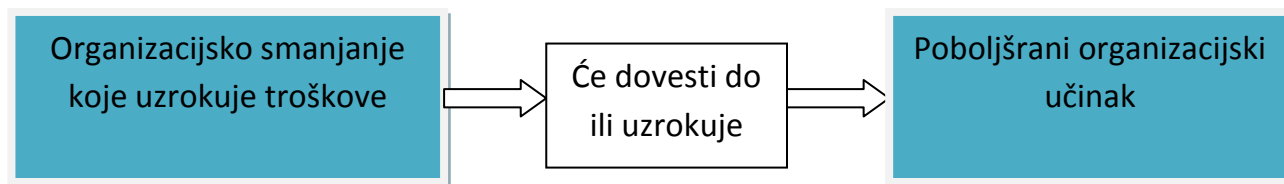
veći broj stranih igrača, koji je također očit u vrhunskim nogometnim ligama tih zemalja.

[Izvor: John McAuley, Joanne Duberley and Phil Johnson, „Teorija organizacije, Izazovi i perspektive“, 30. strana]

Osim toga, možda bismo željeli istražiti mogućnost alternativne, ali srodne teorije, da objasnimo uočenu situaciju fokusirajući se na opadajući broj britanskih menadžera i trenera u vrhu cjelokupnog britanskog i europskog nogometa. Ako mislite da je to važan uzrok ili razlog relativno loših rezultata tih timova, morat ćete objasniti kako zapošljavanje stranih trenera i menadžera zapravo može uzrokovati relativni pad natjecateljskog duha u usporedbi s tim kako su ti timovi igrali kada su domaći treneri ili menadžeri bili zaposleni. To je vrlo složen organizacijski problem, koji ne bi mogao podnijeti kritičko preispitivanje dokaza. Da dokazi ne podržavaju teoriju, onda bi bilo potrebno tražiti alternativno objašnjenje, jer bi teorija bila pobijena.

Ipak, takve teorije ne samo da nam omogućuju da objasnimo što se događa, nego nam omogućuju i da predvidimo što bi se trebalo dogoditi da smo intervenirali i promijenili stvari. To je zato što ako mislimo da nešto uzrokuje određeni problem ili pitanje, znači da bi mijenjanje tog uzročnog faktora istovremeno trebalo utjecati na nastali problem. Dakle, teorija je u središtu načina na koji pokušavamo razumjeti i promijeniti aspekte našeg života. Drugim riječima, teorije nam pomažu da interveniramo i pokušamo nametnuti kontrolu nad događajima koji utječu na nas.

Smisao gore navedenog brzog prelaska na žestoko raspravljano pitanje škotskog međunarodnog nogometa je da čak i rasprave kojima možete nazočiti ili u koje se možete uključiti za vrijeme raznih svakodnevnih društvenih okupljanja podrazumijevaju implementaciju teorije. Na primjer, u našim prethodno navedenim primjerima vezanim uz nogomet, ponašanje ili fenomen (loša igra) je uzrokovan ponašanjem ili djelovanjem drugog fenomena (nedovoljno domaćih igrača u Škotskom Premiershipu). Uzmimo još jedan primjer: jedna općeprihvaćena ideja, ako novija praksa upravljanja u Europi i Sjevernoj Americi išta znači, je prikazana na slici 2.



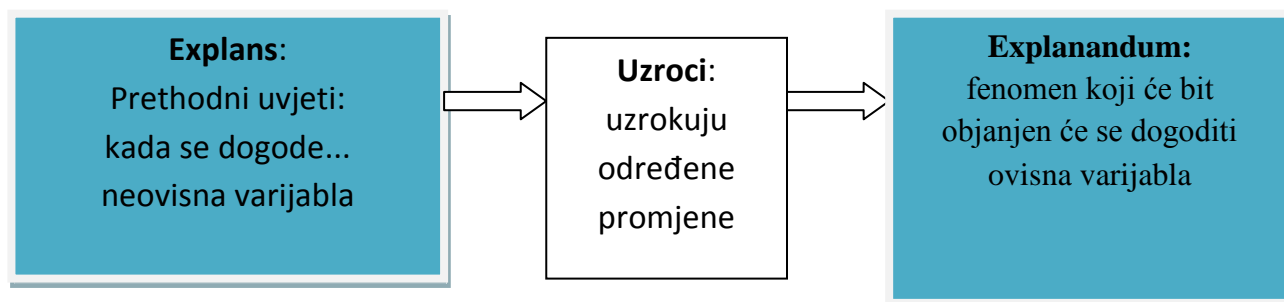
... u određenim organizacijskim uvjetima ili okolnostima

Ako je gore navedeni odnos točan, mogli bismo koristiti ovu teoriju da promijenimo stvari u organizacijama u nadi poboljšanja organizacijske učinkovitosti

Slika 2: Odnosi se na uzrok i posljedicu.

[Izvor: John McAuley, Joanne Duberley and Phil Johnson, „Teorija organizacije, Izazovi i perspektive“, 31. strana]

Ovdje objašnjeni fenomen je ekonomski učinak. U formalnom teorijskom jeziku, to se često naziva *explanandum* ili *ovisna veličina*. To je zato što se vlastita promjena objašnjava kao rezultat ponašanja ili djelovanja drugog organizacijskog fenomena (tj., ovisi o njemu) - smanjenja koje umanjuje troškove. U ovom slučaju, smanjenje bi se zvalo *explans* ili *nezavisna varijabla*, jer teorija predlaže da njezina promjena objašnjava ili izaziva određene promjene u zavisnoj varijabli, promjene koje teorija predviđa.



... u specifičnim kontekstima ili uvjetima

Slika 3: Kako teorija daje objašnjenje.

[Izvor: John McAuley, Joanne Duberley and Phil Johnson, „Teorija organizacije, Izazovi i perspektive“, 32. strana]

Na primjer, mogli bismo tvrditi da organizacijsko smanjenje umanjuje troškove smanjenjem broja zaposlenih. To bi pak trebalo dovesti do poboljšanja organizacijske učinkovitosti, ako mjerimo takav učinak profitom. Ovdje ćemo preciznije definirati što mislimo pod apstraktnim pojmovima kao što su smanjenje i organizacijska učinkovitost. Naravno, mogli bismo definirati i mjeriti te pojmove na različite načine; puno bi moglo ovisiti o tome kako ćemo to učiniti. Ipak, ako je ono što teorija predviđa zapravo slučaj, mogli bismo zatim koristiti tu teoriju u promicanju određenih promjena u organizacijama koje bi trebale poboljšati svoju učinkovitost. Teorije također obično odrede posebne uvjete u kojima bi predloženi uzročno-posljedični odnos zapravo trebao djelovati.

Na primjer, puno bi moglo ovisiti o učincima smanjivanja, o stavovima članova organizacije koji su i dalje zaposleni. Drugim riječima, u nekim situacijama taj odnos ne važi.

Drugi način prikazivanja tog teoretskog odnos je prikazan na slici 3.

Ukratko, kao što možemo vidjeti iz naših primjera, teorije čine sljedeće:

1. Teorije su lingvistička, konceptualna sredstva koja nam pokušavaju ispričati stvari o svijetu predstavljajući ga na uzročan način.

U slučaju bilo kakve teorije društvenih znanosti, uključujući teoriju organizacije, to je povezano s ponašanjem ljudi u različitim društvenim kontekstima.

2. Teorije definiraju, klasificiraju ili kategoriziraju aspekte svijeta – aspekt *što* od onoga što proučavamo.

3. Teorije predlažu razloge u obliku uzročno-posljedičnih odnosa koje objašnjavaju promjenu određenog fenomena u smislu učinaka djelovanja drugog fenomen, ili promjene u njemu - *zašto* i *kako*.

4. Teorije prepoznaju situaciju(e) ili kontekste *kada* će ti uzročni odnosi djelovati ili neće djelovati, i tako postavljaju granice na mjestu *gdje* su primjenjive.

5. Na temelju *te što, zašto, kako, kada* i *gdje* analize, teorije mogu voditi naše postupke, jer omogućuju predviđanja i stoga nam potencijalno omogućuju da predvidimo događaje i pokušamo na njih utjecati ili ih čak kontrolirati. Intervenirajući i mijenjajući *explans* (ili nezavisnu varijablu), *explanandum* (ili ovisna varijabla) bi se također trebala mijenjati na način predviđen teorijom, pod uvjetom da je teorija ispravna.

6. Teorije nisu odvojene od našeg svakodnevnog života i ponašanja. Doista, mi redovito koristimo teoriju često u obliku 'zdravog razuma' kako bi dali smisao našim iskustvima i vodili naše postupke, ali taj proces je obično prešutan, jer upotreba teorija ostaje neprimijećena (vidi okvir Ideje i perspektive ispod).

7. Teorije su bitne jer utječu na ono što se događa ljudima; one se koriste za opisati, objasniti i, jednako bitno, opravdati ono što radimo i kako to radimo. Dakle, moramo biti vrlo oprezni kada su u pitanju teorije koje koristimo kada dajemo smisao onome što mislimo da se događa, pogotovo kada ljudi prikazuju stvari kao 'tu nema alternative' (vidi ranije citat iz Keynesa).

Razlike između teorija koje neformalno koristimo da možemo razumjeti naše svjetove i onih koje su službeno predstavili društveni znanstvenici, da bi uzročno objasnili i predvidjeti fenomene, su suptilne i složene. To ćemo dalje istraživati kasnije u ovom poglavlju, kada se vratimo na odnos između teorija društvene znanosti i prakse. Ipak, za sada, jedan način razumijevanja tih razlika se odnosi na to koliko društveni znanstvenici rigorozno pokušavaju tražiti greške u procesima koji se koriste za razvoj i provjeru njihovih teorija. Ovaj proces kontrole kvalitete obično podrazumijeva davanje njihovih teorija na ispitivanje drugim društvenim znanstvenicima koji, kroz ono što se naziva recenzija, pokušavaju utvrditi nedostatke koji su možda previđeni. Na primjer, objavljivanje u recenziranim novinskim izdanjima obično se smatra 'zlatnim standardom' za prosudbu kredibiliteta teorijskih zahtjeva. Kako Bedeian napominje, oni daju pečat znanstvenog autoriteta, unatoč neminovno složenim i problematičnim društvenim procesima koji podupiru način na koji su te prosudbe nastale tijekom postupka recenzije prije objavljivanja. Teoretski gledano, teorije koje su preživjele taj proces imaju vrhunsko porijeklo u odnosu na one koje nisu. Međutim, kao što ćemo vidjeti u ovoj knjizi, ima puno teorija organizacije koje bitno utječu na ono što se događa u organizacijama, a te teorije nisu prošle kroz postupak recenziranja. To postavlja neka zanimljiva pitanja oko načina na koji se teorije organizacije često objavljuju, osobito menadžerima.

Nasuprot tome, teorije koje neformalno koristimo kako bi naš svakodnevni život imao smisla obično nisu precizno zapisan, niti zatim podvrgnute takvom opsežnom pregledu, raspravi i kritičkom preispitivanju stručnih kolega. Obično ne moramo brinuti o problemima svojstvenim za načine na koje stječemo ili formuliramo, koristimo, ocjenjujemo, ispitujemo i širimo te 'zdravorazumske' teorije. Ali možda bismo, kao što ćemo prikazati, trebali biti zabrinuti: društveni znanstvenici se moraju brinuti o takvim problemima. Kao što ćemo vidjeti, oni to čine na različite načine, jer se njihovi stavovi prema tim pitanjima zapravo znatno razlikuju. To je zato što se temeljni filozofski stavovi teoretičara organizacije, koji utječu na to kako se oni bave područjima svojih interesa i kako im daju smisao, također razlikuju.

Sve teorije ne predstavljaju samo uvid u svijet. Točnije, same teorije su u sebe kodirale sve vrste filozofskih pretpostavki koje utječu na oblik koji određena teorija uzima. Kao što ćemo vidjeti, sama zamisao da 'tamo vani' postoji svijet koji čeka naš nepristran pregled je, sama po sebi, glavna filozofska pretpostavka koja utječe na to kako mi djelujemo. Možda naša percipiranja i promatranja stvaraju većinu onoga što mi pretpostavljamo da je 'tamo vani', umjesto da izvješćujemo o onome što 'je' - vrlo različit filozofski stav. Ovo pitanje postaje očito kada se okrenemo onome što se podrazumijeva pod ispod navedenim pojmom *organizacije*.

Ukratko, teorije bitno utječu na ono što radimo i zašto to radimo. Teorije nam omogućuju da vidimo svijet na određene načine. Na taj način, oni vode naš razum i naše postupke. Ti postupci potencijalno pružaju izvor povratnih informacija o održivosti teorije. Na primjer, je li bilo što, što smo praktično poduzeli (npr. smanjenje broja zaposlenih) zapravo postiglo ono što smo predvidjeli teorijom (npr. poboljšana organizacijska uspješnost)? Je li to dovelo do onoga što smo namjeravali? Ako nije, zašto nije? Štoviše, pojava glavnog dijela teorije u vezi, na primjer, organizacija, pruža mogućnost intervencije i kontrole, ili barem utjecanja na ono što se događa kako bi se postigle određene svrhe. Jedno pitanje koje bi nas ovdje moglo proganjati je slažemo li se sa svrhama ili cijenimo li svrhe koje su kodirane u pitanja kako i zašto se teorija razvila? Razmislite o tome kako se organizacijska učinkovitost može definirati u našem primjeru smanjenja: način na koji definiramo stvari bi nehotice mogao isključiti interese ili potrebe velike većine onih koji imaju udjela u radu organizacije (npr. zaposlenika, osobito onih koji su smanjenjem postali višak).

Međutim, još uvijek se nismo u potpunosti bavili pitanjem: što je teorija organizacije? Doista, što su te ljudske tvorevine koje nazivamo organizacijama, koje teoretičari organizacije nastoje opisati, razumjeti i objasniti? Što su te društvene pojave, koje su nam toliko važne i za koje bismo trebali biti toliko zainteresirani i zabrinuti?

[Izvor: John McAuley, Joanne Duberley and Phil Johnson, „Teorija organizacije, Izazovi i perspektive“, 34 strana]

2.3. Teorije i svakodnevnica

Pokušavajući shvatiti i objasniti društvene i prirodne fenomene koji nas okružuju te u našim nastojanjima donošenja odluka o tome što učiniti u određenim okolnostima, nitko ne izbjegava stvaranje ili pretpostavljanje . . . teorijskih veza. Svaki namjerni postupak se može promatrati kao pokušaj da se dobije neko željeno stanje stvari. To podrazumijeva uvjerenje činitelja da postoji uzročna veza između njegove ili njene odluke, ili čina, i stanja stvari koje on ili ona želi. U tom smislu, velik dio našeg svakodnevnog društvenog života i naših radnih aktivnosti su u biti aktivnosti ovisne o teoriji. Sada to jasno pokazuje vjerojatne i praktične aspekte teorije, budući da ljudi djeluju u skladu sa svojim očekivanjima, ili predrasudama, u pogledu onoga što će se dogoditi u određenim okolnostima - pretpostavke često proizašle iz dojmova koji se odnose na ono što se ranije dogodilo u sličnim okolnostima. Dakle, čak i većina svakodnevnih aktivnosti, kao što je hodanje niz ulicu, se može shvatiti u smislu činitelja koji primjenjuje teorijske tvrdnje, gotovo bez razmišljanja, ali svjesno, koje potvrđuju mogućnost izvršenja te aktivnosti. Često kad postanemo svjesni da naša očekivanja, koja se temelje na takvom prešutnom znanju ili znanju uzetom zdravo za gotovo, nisu ispunjena (možda zbog uplitanja nekih hirovitih okolnosti), počnemo svjesno preispitivati mreže uzročnih odnosa koje su prethodno korištene za orijentaciju našeg postupka. Na temelju tog preispitivanja počinjemo generirati novu teoriju da bi objasnili prethodno nerazmotrene nepravilnosti. . . . takvo prešutno znanje je uređeno i preuređeno prema nestabilnostima situacija.

Dakle, očito je da su teorije sredstvo kojim stvaramo očekivanja o svijetu; često priozlaze iz onoga što smo spoznali da se dogodilo prije, i time utječu (prešutno ili na neki drugi način) na to kako započeti buduće interakcije s našim svijetom(svijetovima). Štoviše, također je očito da ako očekujemo da će se dogoditi B ako radiš A, onda manipuliranjem pojave A, možemo početi predviđati i utjecati na pojavu B. Drugim riječima, teorija je jasno upletena u praksu budući da objašnjenje omogućuje predviđanje koje pak omogućuje kontrolu (Gill i Johnson)

Vrlo je teško definirati ono što podrazumjevamo pod pojmom *organizacije*, jer pritom neizbježno koristimo određene skupine pretpostavki koje nas navode da uočimo te

fenomene na određeni često vrlo parcijalan način. Doista, velik dio ove knjige govori o različitim načinima na koje teoretičari definiraju te važne pojave i bave se njima.

Ovdje ćemo koristiti jedan prilično uobičajen način definiranja organizacija da pokažemo kako je taj cijeli proces problematičan. Kako bi pojmovno razlikovali organizacije od drugih oblika društvene institucije, kao što je obitelj, teoretičari su tradicionalno usredotočili svoje definicije na pitanje 'ciljeva'. Na primjer, prije više od 45 godina, Talcott Parsons (1960.), vrlo utjecajan sociolog, je tvrdio:

Kao formalna analitička referentna točka, koristi se prvenstvo orijentacije za postizanje određenog cilja ili svrhe, kao određujuća značajka organizacije koja ju razlikuje od drugih vrsta društvenog sustava .

Iako je priznao da je iznenađujuće teško dati jednostavnu definiciju organizacije, Schein (1970.) nudi sličnu, ali nešto proširenu radnu definiciju:

Organizacija je racionalna koordinacija aktivnosti puno ljudi za postizanje neke zajedničke jasne svrhe ili cilja, kroz podjelu rada ili funkcija, te kroz hijerarhiju nadležnosti i odgovornosti .

Jedan aspekt oba gore navedena malo različita dijela definicije je da se organizacije definiraju kao kolektiviteti ljudi čije djelovanje njihovi članovi svjesno osmišljavaju, koordiniraju i upravljaju kako bi se postigle jasne svrhe i ostvarili određeni *zajednički ciljevi*. Ako je svrha naših organizacija i procesa organiziranja postizanje cilja, to bi moglo značiti da je svrha teorije organizacije konceptualizacija, objašnjavanje te u konačnici vođenje rada s obzirom na različite načine na koji ljudi djeluju u skladu, zajedno kako bi postigli određene poželjne zajedničke svrhe ili 'zajedničke' organizacijske ciljeve.

Ovdje možemo zaključiti da, budući da su ti ciljevi zajednički, važno je da teorija organizacije treba težiti poboljšanju organizacijske učinkovitosti i djelotvornosti u odnosu na te ciljeve. To znači, teorija organizacije može i treba pridonijeti omogućavanju organizacijama da uspješno postignu te ciljeve (učinkovitost) sa što manje korištenja svojih resursa, koliko je u tom trenutku izvedivo (djelotvornost). Štoviše, teorija organizacije bi također trebala omogućiti ljudima da se suoče s pitanjima koja bi mogla spriječiti ili omesti takvo svrhovito postignuće

cilja. Sada takav pogled na organizacije i teoriju organizacije se može činiti benignan, jer sigurno je da je to ono što su organizacije zapravo, a samo teoretičari imaju pravo da pokušaju razumjeti, objasniti, dati savjete i poboljšati tako važne društvene procese. Doista, velik dio teorije organizacije (ali nipošto teorija u cijelosti) je prihvatio ovaj pogled.

Međutim, konceptualne opasnosti bi mogle ovdje biti sakrivene, ovisno o tvom stajalištu. Moguće je vidjeti poveznicu između menadžerske orijentacije na proučavanje organizacija, koja daje prioritet brizi i interesima viših menadžera, i kako ljudi definiraju i koriste organizaciju i teoriju organizacije. Te moguće opasnosti su povezane sa konceptualnim procesom koji smo koristili u samoj definiciji *organizacije*.

U tom kontekstu, poznati teoretičar organizacije i metodolog David Silverman je ukazao na probleme koji su stvoreni zajedničkim stavom da organizacije imaju određene ciljeve ili jasne svrhe. Za Silvermana (1970.), takva definicija podrazumijeva dodatno:

..moć misli i djelovanja na društvene tvorevine. Možemo pitati pojedinca o njegovim ciljevima ili svrhama, ali teško je pristupiti organizaciji na isti način. Čini se upitno je li legitimno shvaćati da organizacija ima cilj, osim u slučaju gdje je neprekidna suglasnost između članova organizacije o svrsi njihove interakcije ..

Ovdje Silverman ističe nekoliko važnih pitanja. Prvo, govoriti o društvenim kolektivima kao što su organizacije, koje imaju ciljeve, kao da su pojedinci, može biti pogrešno, jer to među članovima stvara dojam sporazuma s obzirom na svrhe organizacije koje možda ne postoje. Zsigurno ne možemo govoriti o zajednici koja ima cilj, ako svi koji čine tu zajednicu ne pristaju na taj cilj. Drugo, možda postoji opasnost da dajući organizacijama cilj, nehotice možemo dati prioritet konkretnim ciljevima određenih pojedinaca ili skupina na štetu ciljeva i težnji drugih koji su uključeni u istu organizaciju kao članovi. Ako tada nastojimo pomoći organizaciji da postigne 'svoje' ciljeve, ideološke implikacije su previše očite jer bismo mogli početi zauzimati strane na spornom terenu - čijim ciljevima dajemo prioritet?

[Izvor: John McAuley, Joanne Duberley and Phil Johnson, „Teorija organizacije, Izazovi i perspektive“, 36strana]

U većini organizacija s kojima smo u interakciji, nije moguće pretpostaviti postojanje konsenzusa kojeg Silverman spominje. Doista, različiti članovi bi mogli imati niz različitih ciljeva s obzirom na njihovu povezanost s određenom organizacijom. Ti različiti ciljevi odražavaju posebne interese i potrebe različitih ljudi, ciljeve koji bi mogli jedni s drugima biti u sukobu.

Stoga možda pojmovi kao što je pojam 'organizacijski cilj' stvaraju suvremeni mit, koji zaklanja prijetecu mogućnost, da organizacije nisu konsenzualne ili se barem ne bi trebalo smatrati da su uvijek konsenzualne.

Međutim, zamišljanje organizacije na taj način bi također moglo poslužiti za jačanje struktura moći i ozakonjuje status quo stvaranjem varljivog ozračja objektivnosti i neutralnosti oko koncepcije pristalica organizacije. To je zato što možda nehotice dajemo konceptualni prioritet brigama i aktivnostima pojedinih članova organizacije na trošak članova drugih skupina, i 'iznutra' i 'izvana' organizacije, dajući njihovim posebnim sklonostima status 'organizacijskih' ciljeva - status koji daje dojam neutralnosti.

Dakle, s obzirom na pojam organizacijskog cilja, Gouldner (1959.) upozorava da:

... za organizaciju kao takvu se ne može reći da je usmjerena prema cilju. Izjava, organizacija je usmjerena prema određenim ciljevima, često ne znači ništa više nego ovo su ciljevi njezinih najboljih upravitelja...

Dakle, definiranje teorije organizacije kao teorije koja se bavi razumijevanjem i objašnjavanjem kako organizacije funkcioniraju kako bi unaprijedili našu sposobnost za stvaranje učinkovitijih i uspješnijih organizacija s obzirom na 'njihove' ciljeve, bi moglo završiti sjedinjavanjem, davanjem prioriteta i ozakonjenjem, po defaultu, perspektiva i problematika Gouldnerovih 'viših' upravitelja. Naravno, takvo davanje prioriteta nije problem, ako se pretpostavi da su ti viši menadžeri tu po zaslugama i, štoviše, da djeluju kao skrbnici svih potreba organizacije, potreba da svi članovi imaju interes u ostvarivanju, čak i ako oni to ne shvaćaju. Međutim, osmišljavanjem organizacije na ovaj način, mogli bismo slučajno isključiti i pokoriti prioritete velike većine članova organizacije i onih u široj zajednici

koji nisu članovi, ali na koje istovremeno utječe rad organizacije. Učinkovitije i djelotvornije pitanje *za koga* postaje pitanje koje je neupitano i preformulirano. To je zato što nas načini na koje su pojmovi 'organizacija' i 'cilj' osmišljeni i načini na koje se koriste, potiču da doživljavamo organizacijske fenomene kao da su uvijek konsenzualni ili unitarni entiteti u kojima su interesi i težnje članova uvijek zajednički. Ove unitarne tendencije su često očite u našem svakodnevnom jeziku; uzmite za primjer pojam 'korporacija'.

Korporacija (imenica): Korporacija ovlaštena da djeluje kao pojedinac; umjetna osoba stvorena kraljevskom poveljom, odredba, ili akt zakonodavnog tijela, s ovlastima za trajno očuvanje određenih prava (Oxford English Dictionary/Oxford engleski rječnik).

Tu, na primjer, sama riječ korporacija metaforički priziva predodžbu pravnog tijela u kojem su čelnici organizacije slični ljudskom mozgu. To podrazumijeva ono što se zove *očovječenje*, što doslovno znači pripisivanje ljudskih obrazaca, kvaliteta i atributa. Kao što ćemo vidjeti, teorija organizacije velikim dijelom koristi pojmove koji očovječuju aspekte organizacije, tretirajući ih stoga na taj način radije kao da su ljudske osobe s individualnim kvalitetama, nego društveni kolektivi. Već smo se bavili jednim oblikom očovječenja -organizacijskim ciljem. Međutim, ovdje u ovom primjeru korporacije, čelnici imaju pravo upravljati i kontrolirati ono što se događa u organizaciji, baš kao što radi naš mozak. Ostalim članovima organizacije je stoga dodijeljeno obavljanje funkcija različitih podređenih dijelova tijela po nalogu i naredbama mozga. Svaki otpor uputama mozga prema tome postaje, metaforički, sličan bolesti, koja se treba liječiti, jer je nezdrava i time stvara rizik organizaciji. Racionalnost se time automatski pripisuje donošenju odluka rukovodstva (i, na primjer, njihovih ciljeva), a ponašanje podređenih, koji bi mogli biti neposlušni ili čak pružati otpor takvim uputama, se smatra iracionalno, ako ne i patološko. Jer kako mogu dijelovi korporacije automatski ne odgovoriti na naredbe mozga, ili se čak sukobiti jedni s drugima, osim ako nije prisutna neka bolest. Ideološki značaj takvog načina shvaćanja organizacije postaje previše očit

Kao što je već spomenuto, organizacije vladaju ljudskim društvom. Dakle, teorije organizacije govore o značajnom aspektu ljudskog života i potencijalno mogu uzrokovati važne praktične posljedice na način na koji živimo naš život. Iako neki ljudi mogu imati velike prednosti od načina funkcioniranja organizacija, dok drugi mogu biti ugroženi ili čak oštećeni.

Doista, ta važnost bi mogla objasniti nastanak teorije organizacije kao zasebne akademske discipline. Međutim, to također postavlja pitanja o obliku i sadržaju same teorije organizacije.

1. Odakle dolaze teorije organizacije?
2. Tko može čitati i pisati teorije organizacije?
3. Tko ima koristi od organizacijskih teorija i posebnih, zdravo za gotovo uzetih, pretpostavki i pojmova koje bi teoretičari mogli koristiti s obzirom na to kako predstavljaju organizacije za analizu?
4. Kako bi teorije organizacije izrazile postojeće odnose moći u organizacijama i istodobno utjecale na njih?
5. Zašto se toliko teorija organizacije prvenstveno temelji na istraživanju i teoretiziranju nastalom u SAD-u, gdje su intelektualni krugovi optuženi (npr. Clegg i Hardy, 1996.) za aktivno ograničavanje oblika i sadržaja teorije organizacije i za neprijateljski stav prema novim idejama, pogotovo kada potječu iz zemalja izvan SAD-a?
6. Čije su interesi uključeni u takve analize, a čiji su nehotice - ili možda namjerno - isključeni?

Ova pitanja o organizaciji se najbolje razmatraju kada razmišljamo o svrhama teorije organizacije i njenim povezanostima s ljudskim djelovanjem, osobito s praksom upravljanja.

2.4 Ideje i perspektive

Bakan, koji je profesor prava u Kanadi, tvrdi u svom filmu i u knjizi da korporacija sada prijeti samom društvu, koje ju je stvorilo. Kada je korporacija počela dominirati gospodarskim aktivnostima, istodobno je stvorila kroz svoje poslovanje opasno uzak i materijalistički pogled na ljudsku prirodu koji utječe na to kako se ljudi općenito ponašaju u širem društvu. Da je poduzeće zapravo pojedinac, on ili ona bi se mogli kvalificirati u Velikoj Britaniji kao

psihopat, ili u Sjevernoj Americi kao sociopat - nemoralan, antisocijalan, u službi samom sebi, zainteresiran samo za sebe, samorastući, nesposoban za prihvaćanje odgovornosti za svoje vlastite postupke i znatnu opasnost za ostale članove društva.

Govoreći prije svega o Sjevernoj Americi, Bakan tvrdi da je sjeme ove opasne slabosti postavljeno zakonski dodjeljujući ograničenu odgovornost i pravnu osobnost korporaciji, čiji menadžeri i upravitelji imaju zakonsku obvezu da stave dioničare iznad svih drugih interesa. Rezultat je bio taj da je korporacija ('corporate person') legalno preuzela mjesto pravih ljudi koji su zapravo posjedovali korporaciju i stekla status 'prirodnog entiteta' s istim pravima za postojanje kao pojedinac, ali koji je imao ekskluzivni naglasak na stvaranju dobiti. Za Balkana je ovaj oblik *očovječenja* rezultirao s nekoliko značajnih posljedica:

- Korporacija nema interesa služiti interesima šireg društva. Doista, korporacija je dužna, na način koji je njoj u interesu, prebacivati drugima što više društvenih, ekoloških i ekonomskih troškova stvaranja profita u cilju očuvanja granica zarade.
- Podkrijepljeno širokim spektrom dokaza o tome kako korporacije redovito prekoračuju širi javni interes u nemoralnom ostvarenju konkurentske prednosti i profita, Bakan pokazuje kako je cijeli pojam korporacije, koja je društveno odgovorna za širi skup interesa, a ne samo za interese dioničara, logički i praktički nemoguć. Za Bakana je pojam korporativna društvena odgovornost oksimoron.

Za Bakana korporacija nije fizička osoba. Ona ima pravo postojati samo, jer joj je društvo dalo to pravo, i za nas je vrijeme da zakonski preuredimo korporaciju tako da ova sveprisutna pojava počne služiti potrebama šireg društva, umjesto da je i dalje u nemilosrdnoj potrazi za konkurentnom prednošću bez obzira na socijalne i ekološke troškove. Slične opasnosti mogu ležati u definiranju organizacije u kojemu organizacije imaju cilj, ako svi članovi slobodno ne pristanu na taj cilj.

[Izvor: John McAuley, Joanne Duberley and Phil Johnson, „Teorija organizacije, Izazovi i perspektive“, 33. strana]

2.5 Odnos između teorije organizacije i ljudskih aktivnosti

Teorija . . . postaje materijalna sila nakon što zahvati mase (Karl Marx).

Ne postoji ništa tako praktično kao dobra teorija (Kurt Lewin).

Odnos bilo koje vrste teorije društvenih znanosti, kao što je teorija organizacije, i njenog predmeta istraživanja je uvijek problematičan. To je zato što su njen predmet istraživanja obrazovana bića, koja su samosvjesna, svjesna ponašanja drugih ljudi i koja imaju moć osjetilnog opažanja i koja su sposobna osjećati. Drugim riječima, teorija društvenih znanosti se bavi ponašanjem osjećajnih ljudskih bića. Zbog toga što teorija društvene znanosti pokušava razumjeti i objasniti sve aspekte ljudskog ponašanja, uključujući i organizacijske fenomene, ključni problem je u tome što te teorije mogu utjecati na samo ponašanje, koje predstavlja fokus sociologa, i mijenjati ga upravo zbog toga što su te teorije neopozivo sastavni dio te ljudske domene: teorije je stvorilo ljudsko ponašanje, teorije su istražene u ljudskom ponašanju, one su objavljene u ljudskom ponašanju i one ga mogu promijeniti!

Nasuprot tome, za znanstvenike prirodnih znanosti koji istražuju ponašanje fizičkih, neosjećajnih pojava, njihov odnos s tim pojavama nije problematičan u tom pogledu. Na primjer, fizičari i kemičari koji provode eksperimente istražujući ponašanje vode, se ne moraju brinuti hoće li ili ne rezultati njihovih pokusa utjecati na kasnije ponašanje te vode; čini se da se bave svijetom koji ne odgovara nazad. Koliko mi znamo, voda nema samosvjesno razumijevanje vlastitog ponašanja i konteksta u kojem se to ponašanje odvija. Dakle, voda ne može namjerno odlučiti ne ključati na 100 ° C na morskoj razini. Ali ljudi očito imaju takve subjektivne sposobnosti, i oni imaju sposobnost pokušati namjerno i samosvjesno promijeniti svoje ponašanje u svjetlu spoznaje koju su im prenijeli društveni znanstvenici ili neki drugi ljudi.

Jednostavno rečeno, teorijska analiza društvene znanosti i tumačenje ljudskog ponašanja se stalno vraćaju u ono s čim se zapravo bave, a to je društveni svijet.

Društveni svijet je područje u kojem se također odvijaju isti proces teorijske analize i interpretacija, iako obično na manje strog način, djelovanjem onoga što mi često nazivamo zdravi razum. Dakle, društveni svijet može odgovoriti – i odgovara – na nepredvidljive načine pošto ljudi koriste teorije za konceptualiziranje i obrazlaganje svojih iskustava. Naravno, takvi procesi bi mogli ugroziti, poboljšati ili pak uopće ne utjecati na moć objašnjavanja, koju ima teorija društvene znanosti.

Društveni znanstvenici (npr. Giddens, 1982., 1984., 1993.) i filozofi znanosti (npr. Bhaskar, 1989.) su nazvali ovaj postupak *dvostruka hermeneutika* - to jest, društvene znanosti su same po sebi aspekti društvenog svijeta, jer su pod utjecajem društvenog svijeta, ali su također uzročne sile koje mogu djelovati na ono što pokušavaju objasniti, i oblikovati to. Ljudi mogu čitati, i čitaju, teoriju društvene znanosti te u svjetlu tog znanja promijeniti ono što čine. Dakle, dvostruka hermeneutika je pojam koji u svojoj biti sadrži odnos između teorije društvene znanosti i svakodnevnog prakse ljudi. Dakle, kao što Giddens tumači, teorije društvenih znanosti mogu imati svojstvo "samoispunjujućeg proročanstva" u smislu da one 'ne mogu biti u cijelosti odvojene od svijetova značenja i djelovanja koje proučavaju'.

Ali Giddens objašnjava da zbog toga što društvena znanost daje teorijska objašnjenja društvenih fenomena, društveni znanstvenici neizbježno daju presude u pogledu racionalnosti postupaka društvenih aktera. Dakle, kao što Giddens tvrdi, društvena znanost mora imati u sebi evaluacijski (koliko je prikladno ono što se događa?) i normativan (što bi se trebalo događati?) odnos prema društvenim promjenama i razvoju kroz svoju kritiku ljudskih uvjerenja, koja se uzimaju zdravo za gotovo, koja su kodirana u njihove svakodnevne društvene prakse i izražena u njima.

Kao što smo tvrdili, analiza društvenih praksi aktera, koju daju društveni znanstvenici, se neprestano vraća i pronosi, u ono s čim se bavi. Njihove analize, dakle, mogu promijeniti njihov predmet istraživanja, ako akteri naknadno odluče uključiti te kritike u vlastito razumijevanje i praksu. Na primjer, ljudi mogu početi koristiti analize društvenih znanstvenika kako bi mogli razumjeti svoje ponašanje i ponašanje drugih ljudi. Na taj način, oni mogu promijeniti svoje ponašanje i pokušati utjecati na promjenu ponašanja drugih. Te mogućnosti postavljaju pitanje širenja teorija i kako se teorije društvenih znanosti zapravo primjenjuju u praksi, koja onda postaje fokus za daljnju istragu društvene znanosti. Ovo pitanje ima važne posljedice za temu kao što je teorija organizacije. Ne samo da teorija organizacije pokušava opisati i objasniti institucionalne oblike koje organizacija poprima, ona bi također mogla imati učinak kao aktivno sredstvo koje sudjeluje u mijenjanju i kreiranju tih organizacijskih oblika kroz vlastito širenje u društvenom svijetu i utjecaj na društveni svijet. Ovaj paradoks je prikazan na slici 4.

Dakle, dvostruka hermeneutika postavlja dvije skupine pitanja.

1. Načini na koje organizacijske teorije, proizašle iz društvenih znanosti kroz svoje društveno širenje, mogu utjecati: stvaranje, održavanje i razvoj organizacija i rutinski postupci njihovih sudionika; priroda tog članstva; odnosi između tih članova (primjerice, različiti tipovi menadžera i njihovi hijerarhijski odnosi s različitim tipovima podređenih).
2. Načini na koje organizacijski članovi koriste teoriju iz raznih izvora u razumijevanju, i praktički, u razvoju, održavanju i mijenjanju svoje organizacije; načini na koje ti svakodnevni društveni procesi i postupci vrše utjecaj na razvoj teorija društvenih znanstvenika o organizacijama.

Ideje i perspektive: dvostruka hermeneutika

Hermeneutika - potječe od grčke riječi hermeneutikos što znači tumačenje

Tumačenja društvenih znanstvenika: razvoj teorije organizacije koja opisuje, objašnjava i kritizira razne oblike koje organizacije poprimaju



Tumačenja društvenih aktera, odnosno činilaca: smisleno organiziranje akcije koje rezultira svakodnevnim praktičnim, stvaranjem i održavanjem organizacija od strane svojih članova

Slika 4: dvostruka hermeneutika.

[Izvor: John McAuley, Joanne Duberley and Phil Johnson, „Teorija organizacije, Izazovi i perspektive“, 42 strana]

Bez sumnje, teško je odvojiti te dvije skupine pitanja zbog recipročnog odnosa između teorije društvene znanosti i procesa društvene prakse kojeg te teorije obrađuju, kao što je prikazano na slici 4. Unatoč tome, za našu svrhu ovdje, dva problema postavljaju značajna pitanja o tome kako različita ciljana publika razvija teoriju organizacije i kako je priopćava, širi i koristi. Štoviše, to također postavlja pitanja kako, ono što se događa u organizacijama, postaje dostupno teoretičarima organizacije i za šire javno konzumiranje. { Izvor: John McAuley, Joanne Duberley and Phil Johnson, „Teorija organizacije, Izazovi i perspektive“, 42 strana}

2.6 Odnos između teorije organizacije i prakse upravljanja

Čak i letimičan pregled teorije organizacije bi pokazao da veliki dio teorije (ali nipošto ne cjelokupna teorija) teži zadovoljiti pretpostavljene probleme i potrebe pojedinih potencijalnih korisnika - menadžera. Ovaj program je vrlo utjecao na razvoj teorije organizacije u tome što je pokušao pružiti menadžerima teorijske okvire, koje mogu koristiti za najbolje postizanje konkurentske prednosti. U središtu upravljanja, baš kao kod bilo koje druge društvene prakse, je teorija. Na primjer, menadžeri imaju ulogu koja obično podrazumijeva njihovu aktivnu intervenciju u njihovim organizacijama, kako bi utjecali na ponašanje podređenih da izvrše obaveze onako kako oni to žele. Neizbježno je da se to temelji na nekom prethodnom teoretskom opisu i objašnjenju onoga što misle da se događa. No u ovo stajalište je često ugrađeno mišljenje da su 'podređeni' potencijalno neposlušni i još popustljivi i, naravno, njihovi 'nadređeni' imaju više opravdanog razumijevanja za ono što je potrebno u organizaciji i za koje prioritete bi se trebali pobrinuti. Nadamo se da, sa stajališta menadžera, njihove naknadne intervencije u organizacijskim procesima uzrokuju planirane promjene u ponašanju podređenih. Stoga se mnogi teoretičari organizacije otvoreno bave pomaganjem menadžerima u poboljšanju načina poduzimanja ovih analiza i prakse. Na taj način oni usklađuju teoriju organizacije s pretpostavljenim problemima i preokupacijama menadžera. Dakle, za neke komentatore (npr. Donaldson, 1996.), teorija organizacije se bavi omogućavanjem opisa, objašnjenja i predviđanja ponašanja članova u organizacijskim postavkama.

Ali teorija organizacije također mora obećati poboljšanje učinkovitosti menadžera dodjeljujući im moć kontrole boljom analizom i objašnjenjem što se događa. Teorija organizacije bi trebala omogućiti pomoć menadžerima u korištenju oštrijih intervencija koje dopiru do srži organizacijskih 'problema'. Dakle, čini se da često ne postoji jasna razlika između pretpostavljenih teoretskih potreba menadžera i fokusa onoga što se često naziva *glavna struja* teorije organizacije. To je zato što se praktična korist teorije organizacije prečesto prezentira u smislu specifičnog značaja za menadžere praktičare.

Na primjer, u vrlo čitanom tekstu, Pugh (1977.) definira teoriju organizacije kao:

... proučavanje strukture, funkcioniranja i uspješnosti organizacija i ponašanja skupina i pojedinaca u njima ... [kako bi] ... iz teorije izdvojili pitanja kako organizacije funkcioniraju i *kako bi se njima trebalo upravljati* .

Takva definicija postavlja četiri pitanja na koje glavna struja teorije organizacije pokušava dati odgovore:

1. Kako i zašto se organizacijski oblici razlikuju i mijenjaju u određenim vremenskim točkama?
2. Kako ti različiti organizacijski oblici utječu na ponašanje svojih članova?
3. Koje su praktične implikacije pitanja 1. i 2. za učinkovito i efikasno upravljanje organizacijama?
4. Kako teoretičari organizacije mogu osmisliti svoje istraživanje i objaviti svoje rezultate da ga shvate kao relevantno za probleme s kojima se suočavaju praktični menadžeri i da bi menadžerima bilo dostupno?

Na primjer, promatranje prakse upravljanja u organizacijama koje su kategorizirane kao uzorne ili "odličane" je predstavljeno u populističkom obliku glavne struje teorije organizacije kroz svoje širenje poput raznih recepata i alatnih setova (pr., Peters i Waterman, 1982.). Ako ih slijedimo, ti teoretičari tvrde, ovi vodiči će u praksi omogućiti učinkovitije i djelotvornije upravljanje i time osigurati organizacijski uspjeh osiguravajući konkurentsku prednost u promjenjivim društvenim i gospodarskim okolnostima s kojima se suočava toliko puno suvremenih organizacija. Obično su te promijenjene okolnosti predstavljene kao uzrok što prethodno prihvaćena načela dobre prakse upravljanja i učinkovite organizacije više nisu primjerena (vidjeti također Kantera, 1989.; Petersa, 1992). Naravno, ova vrsta teorije organizacije, pažljivo upakirana za svoju ciljanu publiku, postavlja brojna pitanja, ne samo o praktičnom utjecaju na organizacije i kako se, ako uopće, teorija organizacije zapravo širi do praktičara upravljanja, ali i s obzirom na to kako bi ti menadžeri mogli odrediti, konzumirati i primijeniti ovu vrstu teorije organizacije u svojim organizacijama.

[Izvor: John McAuley, Joanne Duberley and Phil Johnson, „Teorija organizacije, Izazovi i perspektive“, 43. strana]

Na primjer, čitaju li menadžeri zapravo te zapise, a zatim pokušavaju provesti ta pravila u nadi osiguranja svetog grala konkurentske prednosti? Ili je komunikacija više usmena?

Očito je da, unatoč mnogim spektakularnim uspjesima populističkog glavnog (mainstream) žanra u smislu broja knjiga prodanih praktičarima upravljanja (pr. Peters i Waterman, 1982.), veliki dio teorije usmjerene na upravljanje i istraživanja nije uspješno prenesen praktičarskoj publici, koja izgleda ostaje slijepa na rezultate ovog istraživanja. To stvara ironiju: to bi moglo biti menadžerski orijentirano, ali menadžeri to ne čitaju. Ova se situacija djelomično događa jer unatoč prevladavajućoj orijentaciji, velik dio glavne struje teorije organizacije se bavi sitnim teorijskim preokupacijama. Iako su ti mali problemi lakši za istraživanje i udovoljavanje dominantnim standardima metodološke strogosti, često dovode do očito trivijalnih otkrića, gledano sa stajališta praktičnog menadžera. Štoviše, rezultati su obično objavljeni samo u recenziranim znanstvenim časopisima koje menadžeri praktičari ne čitaju.

Dakle, dokazano je da kanali kojima se ova teorija obično širi i, najvažnije, tehnički jezik koji se mora koristiti da bi se zadovoljili zahtjevi recenziranih časopisa, imaju tendenciju odražavanja intelektualnih interesa i elitističke disciplinske odgovornosti akademske zajednice umjesto da izravno rješavaju pragmatična pitanja i poslovne potrebe praktičara upravljanja (vidi Keleman i Bansal, 2002.; Tranfield i Starkey, 1998.). Ove probleme je nedavno zabilježio Weick (1989.) kada je sugerirao da je jedan od mogućih razloga za ovu situaciju to što su takva teorijska nastojanja 'opkoljena metodološkim ograničenjima koja favoriziraju valjanost, a ne korisnost'. Drugim riječima, kako bi se zadovoljili akademski zahtjevi recenziranih časopisa i ispunio njihov 'zlatni standard', rigorozno

testiranje teorije, unatoč svojoj menadžerskoj orijentaciji, ima prednost nad istraživanjem koje je razumljivo i upotrebljivo menadžerima praktičarima. Za razliku od više populističkog menadžerskog žanra, rezultat ovog stalnog naglaska na metodološku strogost na štetu

važnosti konceptualno i moralno preferirane menadžerske zajednice je:

... mnoga istraživanja su jednostavno 'protraćena', jer znanstvenici možda nisu vješti u prevođenju svojih teorija na jezik koji će privući praktičare, ili pak, jer ne postoje institucionalni poticaji da se to učini (Keleman i Bansal).

Također, teoretičari organizacije će vjerojatno naići na velike poteškoće, ako pokušaju objaviti istraživanje, osobito u prestižnim recenziranim časopisima spomenutim ranije, u kojima je korišten jezik koji se sviđa praktičarima upravljanja.

Ipak, unatoč tim institucionalnim preprekama za osiguravanje relevantnosti, poneka menadžerski orijentirana teorija organizacije dopire do publike praktičara iz niza izvora, u raznim oblicima i kroz različite medije. Međutim, kad se to dogodi, postavlja se još niz značajnih pitanja:

1. Da li inovacije koje su propisane za praktičare zapravo postižu ono što oni tvrde da će postići kada se primjene?
2. Da li menadžeri kreativno improviziraju, selektivno mijenjaju i razrađuju primljene mudrosti teoretičara organizacije da mogu taktički rješavati vlastite preokupacije, ili ropski slijede svoje recepte za uspjeh?
3. Kako se, kada se primijene ovi novi postupci, njihovi učinci na organizaciju sustavno vrednuju i ocjenjuju, ako se uopće vrednuju i ocjenjuju?
4. Jesu li menadžeri prisiljeni da zapravo primijene organizacijske promjene proizašle iz pomodnije teorije, bez obzira na sadržaj i učinkovitost takve prakse, a ako to ne bi učinili bi bili smatrani zaostalima, izvan doticaja sa 'najnovijim' razmišljanjima i stoga nesposobni?
5. Alternativno, jesu li ove teorije samo retorički alati koje menadžeri koriste samo da 'pričaju priče' i time zarade status i ugled ne mijenjajući zapravo ništa značajno, jer takva prezentacija sebe im omogućuje da se čine kompetentni u vlastitim očima i, možda još važnije, u očima značajnih drugih unutar i izvan svojih organizacija?

[Izvor: John McAuley, Joanne Duberley and Phil Johnson, „Teorija organizacije, Izazovi i perspektive“, 44. strana]

2.7 Društveni inženjering i teorija organizacije

Implicitni i eksplicitni uvjet da teorija organizacija mora biti relevantna za probleme i odgovornosti menadžera podržavaju, ali i kritiziraju različiti komentatori. Doista, teorija organizacije se razvila upravo da omogući menadžerima učinkovitije i djelotvornije upravljanje, poboljšavajući njihovu sposobnost u rješavanju niza problema od pitanja kako oformiti organizaciju, do pitanja kako motivirati nepokorne zaposlenike. Ovdje prevladava perspektiva da teorija organizacije može pružiti rješenje za ono što se prepoznaje kao menadžerski problem kroz poboljšanje tehničkog sadržaja menadžerske prakse, koja se temelji na korištenju društvenih znanosti, a ne na zdravom razumu, teoriji, kao i još strožoj analizi. To usmjeravanje na svrhu teorije organizacije izražava aspekte argumenta kojeg je postavio vrlo utjecajan filozof Karl Popper. Popper je mislio da svaka društvena znanstvena spoznaja može tvoriti temelj i biti razvijena od strane onoga što on naziva 'društveni inženjering':

... planiranje i izgradnja institucija s ciljem, možda, zaustavljanja ili kontrole, ili ubrzanja društvenih zbivanja.

To uključuje korištenje onoga što Popper naziva 'tehnološkim predviđanjima', koja bi kroz eksperimentalno ispitivanje i 'djelomično petljanje' ... u kombinaciji s kritičkom analizom, omogućila ljudsku intervenciju u upravljanju društvenim procesima u skladu s njihovim namjerama, kako bi se riješila 'praktična pitanja dana'. U početku se takvi ciljevi mogu činiti bezopasnim - zasigurno, društveni napredak se može postići implementacijom društvenih znanstvenih spoznaja na takav način, a nije li to cijela svrha društvene teorije uopće?

Popper, međutim, šuti o institucionalnim procesima kojima bi se mogao izvršiti društveni inženjering. Na primjer, on ignorira pitanje čijem uočenom hitnom 'pitanju' ili 'problemu' će se društveni znanstvenik posvetiti u razvijanju održivih teorijskih rješenja. Drugim riječima, mogla bi postojati opasnost da se problemi i pitanja moćnih provode na štetu manje moćnih, posebno u hijerarhijskim organizacijama.

Iako, govoreći općenito o sociologiji, a ne konkretno o teoriji organizacije (koja se, naravno, u velikoj mjeri oslanja na sociologiju), Bentonova (1977.) upozorenja o društvenom inženjeringu su ovdje relevantna.

On tvrdi da je za društveni inženjering moguće:

... mora postojati istovjetnost između, s jedne strane, političkih problema onih koji imaju moć provesti reforme kao sredstvo rješavanja tih problema i, s druge strane, teorijskih problema teoretičara sociologije. Zagovarati da sociološka teorija bude, u tom smislu, izražavanje političkih problema vladajuće skupine znači pristupiti koncepciji sociologije kao vladajućoj ideologiji ili kao varijanti takve vladajuće ideologije .

Stoga ne čudi da su teoretičari organizacije koji usvoje, namjerno ili nenamjerno, menadžersku perspektivu dugo kritizirani s obzirom na njihovo nekritičko prihvaćanje statusa quo, i zato što su 'sluge vlasti' koji manipuliraju ljudskom stranom poduzeća kroz dosluh s onom elitom (odnosno, višim menadžerima) u organizacijama prema kojima osjećaju potrebu da budu pragmatično odgovorni (Baritz, 1960., Ramos, 1981.; Reed, 1985.). Postoji opasnost da vrste pitanja koje se tada postavljaju o organizacijama postaju strogo ograničena, jer istraživači i teoretičari organizacije osjećaju potrebu predstaviti svoj rad na način koji će privući moguće sponzore i određene korisnike tog rada. Kao što je Rose (1978.) istaknuo, to 'stvara stalnu opasnost da će samo onaj rad koji je zanimljiv bogatim ili moćnim skupinama uspjeti' .

Međutim, u svojoj raspravi o razvoju prije svega u Sjevernoj Americi, Stern i Barley (1996.) energično tvrde da menadžerski referentni okvir nije uvijek bio baš tako dominantan u istraživanju organizacije. Umjesto toga, oni povezuju svoj uspon, na štetu kritičnije sociološke tradicije, s migracijom istraživača organizacije iz socioloških odjela u poslovne škole tijekom 1980-ih i kasnijim institucionaliziranjem teorije organizacije kao zasebne discipline.

Program poslovnih škola za teoriju organizacije nije bio onaj koji procjenjuje kritiku načina rada organizacija i njihovog utjecaja na društvo u smislu raspodjele snage, nagrada i statusa. Umjesto toga, program poslovne škole je bio jedan od onih koji pokazuje stručnu važnost

menadžerima. Kao što Stern i Barley (1996.) opažaju, političko i intelektualno ozračje u poslovnim školama je 'obeshrabrilo razmatranje općih društvenih pitanja, promicalo određeni pristup znanosti i stvorilo posebne poticaje za karijeru'. Kako dalje napominju, mnogi sociolozi su bili dobrovoljne žrtve u svemu tome, jer ranija vezanost za odjele, koji su imali 'anti-poslovnu' reputaciju, je umanjila njihovu sposobnost širenja vlastitih ideja o organizacijama izvan akademske zajednice. Štoviše, prijelaz na poslovne škole ne samo da im je dao veći udio resursa odjela, nego je i osigurao bolji pristup korporacijama, koje su postale značajni sponzori i korisnici njihovih istraživanja, pod uvjetom da sociolozi govore o pitanjima koja se tiču menadžere. Dakle, odavno ustaljena 'administrativna' struja u teoriji organizacije, koja se usredotočila na poboljšanje učinkovitosti i djelotvornosti u menadžerskim smislu, je stalno napredovala na štetu sociološki informirane orijentacije. Doista, dva od autora ove knjige, koji su nekoć bili sociolozi u britanskoj poslovnoj školi, dakle, više nisu, mogu potvrditi da su doživjeli te pritiske i često su tijekom naših privatnih razgovora spominjali našu disciplinsku pozadinu kao 'temu koja se ne usuđuje izgovoriti svoje ime'.

Unatoč gore navedenom razvoju, važno je jednostavno ne generalizirati sjevernoameričko iskustvo na ostatak svijeta. To je osobito slučaj kada je u pitanju europska teorija organizacije. Odavno se tvrdilo (pr. Kassem, 1976.; Lammers, 1990.; Usdiken i Pasadeos, 1995.) da postoje značajne razlike između Sjeverne Amerike i Europe. Iako su ove razlike složene i iako se razvijaju, čini se da glavna struja sjevernoameričke teorije organizacije ostaje uglavnom usmjerena na menadžersku orijentaciju, koja se slabo bavi pitanjem kako razlike u moći utječu na organizacije i društva. Nasuprot tome, teorija organizacije, osobito u Ujedinjenom Kraljevstvu, je zadržala kritičnu tradiciju često inspiriranu njemačkim filozofima, a, štoviše, u posljednjih 20-ak godina, postmodernističko razmišljanje,

koje je izvorno bilo inspirirano francuskim filozofima, je postalo puno očitije. Ovi najnoviji događaji, zajedno s poviješću teorije organizacije u SAD-u, znače da iako praksa upravljanja uvijek ovisi o primjeni teorije organizacije u nekom obliku, upravljačku orijentaciju ne prihvaća cjelokupna teorija organizacije.

[Izvor: John McAuley, Joanne Duberley and Phil Johnson, *Teorija organizacije, Izazovi i perspektive*, 47 strana]

2.8 Kritičke alternative menadžerizmu u teoriji organizacije

Unatoč dominaciji menadžerskih pristupa teoriji organizacije, neki teoretičari organizacije otvoreno odbijaju uskladiti svoj rad, bilo to praktično ili ideološki, s pretpostavljenom perspektivom i zadaćama menadžmenta. Na primjer, jedna od tih alternativa, a koja potječe iz Frankfurta i obrađena je u osmom poglavlju, naziva se kritičkom teorijom. Ovaj pristup otvoreno odbacuje menadžerski orijentiranu teoriju organizacije, i kao pogrešno shvaćenu i kao neetičnu, jer se ona bavi samo problemima malih skupina ljudi u organizacijama te je zbog toga sama po sebi nedemokratska. Umjesto toga, kritički teoretičari nastoje otkriti strukture potlačenosti i nepravde, koje su poduzete kako bi bile dio organizacije u kapitalističkom društvu te čiji su osnovni korisnici, u smislu financijske nagrade i socijalnog statusa, sami viši slojevi menadžmenta.

Dakle, kritički teoretičari polaze od pretpostavke da je neetično vezati teoriju organizacije s pretpostavljenim interesima onih koji čine snažnu manjinu u organizacijama. Oni pitaju čijim bi se problemima teorija organizacije trebala baviti te zašto njihovi problemi postaju značajna pitanja? Teoretičari organizacije koji ne postavljaju takva pitanja postaju službenici moćnika u organizacijama, pomažući im da zadrže dosadašnje stanje. Umjesto toga, teorija organizacije se mora više baviti relativno obesnaženom većinom članova organizacije, da bi unaprijedila njihova demokratska prava i odgovornosti. Naravno, to povlači važnu ideju: mnogi od nas žive u odavno ustaljenim liberalnim demokracijama gdje se demokratska prava uzimaju zdravo za gotovo u građanskom životu. Ipak, čini se da postoji očit kontrast između demokratskih vrijednosti koje ispunjavaju građanski život izvan radnog mjesta i našeg svakodnevnog iskustva s hijerarhijom i autoritetom unutar organizacija u kojima radimo, gdje se demokratska prava obično ostavljaju na ulazu.

Prema stajalištu kritičke teorije, zadatak je potkopati tehnički neutralno poimanje, i od strane provoditelja menadžmenta i od teoretičara organizacije, koji usklađuju njihova teorijska nastojanja s menadžmentom. To je važno jer se menadžerski orijentirana teorija

organizacije vidi kao da se bavi utvrđivanjem i provođenjem najučinkovitijih sredstava za instrumentalno postizanje danih ciljeva.

S točke gledišta kritičke teorije, ključna pitanja nisu postavljena u svezi sa sljedećim:

- Kakva je priroda tih ciljeva?
- Čiji su to ciljevi?
- Čije interese oni zastupaju?
- Kako su se razvijali?
- Zašto pomoći pri njihovom ostvarenju?

Nepostavljanje takvih pitanja spušta teoretičara organizacije na razinu društvenog inženjera koji tek nastoji poboljšati menadžersku praksu bez preispitivanja tih praksi i ciljeva koje one uključuju. Ovdje možemo vidjeti korisnost pojmova poput „organizacijski cilj“, koji pruža uvid u neutralnost koja prikriva pristranu prirodu tih problema. Dakle, za kritičke teoretičare, sve ovo stvara ideološku fasadu. Ne razmišljajući o prirodi i poželjnosti tih ciljeva, „instrumentalna racionalnost“ je stvorena da zadano prihvća te nezbježne pristrane ciljeve kao prirodne, normalne, neizazovne i dane. Do tada ograničavanje fokusa teorije organizacije na razumijevanje strukture i funkcioniranja organizacija, da bi se savetovali o tome kako bolje upravljati njima te voditi ih, ti ciljevi postaju neupitni i skriveni u naizgled neutralnim tehničkim „popravicima“ koje menadžeri tvrde razviti. Debata i kritika su time ugušeni s obzirom na prirodu tih ciljeva, a nejednako dosadašnje stanje suptilno pojačano. Osim toga, možemo biti u nemogućnosti zamisliti ikakvu alternativu dosadašnjem stanju. Kao odgovor na te uočene probleme, zadatak kritičkog teoretičara se izravno bavi dvostrukom hermeneutikom. Kao što jedan teoretičar navodi, ovdje su ciljevi:

. . . prvo razumjeti ideološki iskrivljenu subjektivnu situaciju nekih pojedinaca ili grupa, drugo istražiti sile koje su uzrokovala tu situaciju, i treće pokazati da te sile mogu biti nadvladane kroz svjesnost o njima unutar potlačenog pojedinca ili skupine u pitanju (Dryzek, 1995).

Dakle, ključni praktični cilj ovog oblika teorije organizacije je putem takve kritike ideologije artikuliran od strane popularnih menadžerskih teorija organizacije i prakse, osnaživanje i

oslobađanje onih u lošem položaju te obespravljenih će se poticati. Dakle, kroz razvoj onoga što kritički teoretičari nazivaju kritičkom svijesti, alternativni načini organiziranja postaju zamislivi, znani i stoga mogući formalno obespravljenim ljudima.

Alvesson i Willmott (1996.), dva vodeća kritička teoretičara, uključuju takve pojmove u to kako oni definiraju kritičku teoriju organizacije.

Ovaj pristup:

. . . nastoji otvoriti radikalno nova razumijevanja organizacijskog života koja imaju potencijal za promicanje novih načina rada koji daju glas te promiču kričko razmišljanje i autonomiju' .

. . . njegova je svrha potaknuti i doprinjeti . . . procesu izazova i uklanjanja . . . praksi koje nisu su skladu s razvojem veće samostalnosti i odgovornosti.

Drugim riječima, kritički teoretičari uvijek traže alternative dosadašnjem stanju. Međutim, većina ljudi obično prihvaća dosadašnje stanje kao normalno, dano i nepromjenjivo, jer ne mogu vidjeti ili zamisliti ikakvu alternativu.

U određenom smislu, oni su zarobljeni načinom na koji vide stvari. Kritički teoretičari žele osloboditi ljude od tih ideoloških ograničenja. Dakle, kroz kritiku, razmišljanje, debatu i razvoj demokratskih odnosa, dosadašnje stanje može biti izazvano te razvijeni alternativni oblici organizacije koji izražavaju uočene interese od onih trenutno isključenih iz glasa o tome kako se organizacije organiziraju.

Čini se, dakle, da je, unatoč općoj dominaciji menadžerski orijentiranih pristupa, teorija organizacije mnogo više raznoliko stegovno područje nego što bi se na prvi pogled činila. Kao što je prikazano u slučaju kritičke teorije, neki od tih alternativnih pristupa ne pokušavaju pružiti ono što se smatra zadaćama menadžmenta pružajući točnije teorije i iskaze organiziranja koji praktički pripomažu dizajniraju organizacije, kako bi se poboljšala učinkovitost u potrazi za konkurentnom prednosti. Doista, cijela ideja da teorija organizacije može biti točnija i objektivnija je postala osporivo područje. Ova filozofska rasprava o mogućnosti objektivne znanosti o organizaciji ima izravan utjecaj na nedavno povećanje

broja drugačijih pristupa ka teoriji organizacije (na koje ćemo uskoro prijeći). Ova proliferacija odražava značajno neslaganje s prirodom fenomena proučavanja interesa. Drugim riječima, ono što čini organizaciju, teorija organizacije i uloga teoretičara, su vrlo kontroverzna pitanja.

Sada se želimo okrenuti ka dodatnom objašnjavanju nekih važnih filozofskih raspravi i raspravi koje su temelj za stvaranje ovog raznolikog raspona teorija organizacije. Na taj ćemo način uvesti čitatelja u strukturu ove knjige i njeno temeljno obrazloženje. Ovdje je ključni cilj pokušati oblikovati prirodu tih konkurentnih filozofskih položaja stvaranjem okvira koji nam može pomoći razumjeti samu teoriju organizacije.

[Izvor: John McAuley, Joanne Duberley and Phil Johnson, „Teorija organizacije, Izazovi i perspektive“, 50 strana]

2.9 Filozofske rasprave i debate: objašnjavanje i razumijevanje raznolike prirode teorije organizacije

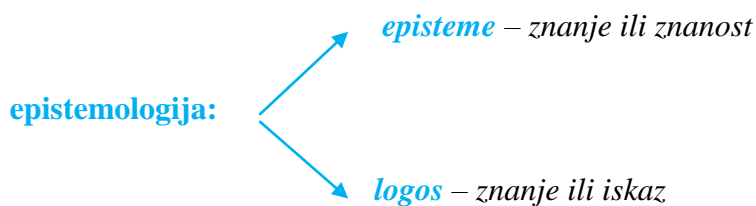
Kada se pojedinac prvi puta nađe na području teorije organizacije, odmah je zapanjen ogromnim nizom različitih perspektiva koje ljudi usvajaju i koriste da bi razmijeli organizacije. Čini se da je to osporivo područje često žestoko raspravljano od strane teoretičara koji mašu različitim zastavama da bi označili njihovu vjernost: pozitivizam, modernizam, interpretivizam, kritička teorija, postmodernizam i tako dalje. To odmah postavlja pitanje: Zašto? Što je to što čini te ljude sposobnima tako drukčije vidjeti i analizirati što se događa? To je vrlo teško pitanje za odgovoriti, također teško se objašnjavaju neke njihove razlike te što oni misle pod razumijevanjem organizacija i ponašanja ljudi koji ih smišljaju. Ovdje, međutim, trebamo predstaviti jednu ključnu dimenziju ove raznolikosti koja objašnjava neke od razlika između ovih različitih teoretičara.

Ova dimenzija se bavi filozofijom te kako su filozofska pitanja neminovno uključena u to kako se bavimo, razumijemo i učimo organizacije. Pri tome, cilj nam je predstaviti čitatelju pojedina ključna filozofska pitanja, na koja nema niti jednog točnog odgovora ili rješenja, a

oko kojih se neke od ovih rasprava vode. Postoje samo različiti odgovori, a ti odgovori vode ka različitim pristupima teoriji organizacije i stoga objašnjavaju neke od ranije spomenutih prividnih razlika na vrlo jednostavan način. Nadalje, kako bismo u potpunosti razumjeli bilo kakav pristup teoriji organizacije, moramo biti u mogućnosti razumjeti filozofsku orijentaciju onih koji koriste taj pristup, jer upravo to je ono što opravdava razlog njihovog bavljenja organizacijama na načine na koje se oni time bave.

Važno je shvatiti da gotovo svaki znanstveni pothvat potkrepljuju filozofske pretpostavke o ontologiji i epistemologiji. Nitko nije imun na njihov utjecaj; jednostavno je stvar u tome da često ne razmišljamo o tome kako naši prešutni odgovori na ta filozofska pitanja utječu na naše poimanje svijeta. Često, kao što smo već ranije spomenuli u svezi s teorijom u ovom poglavlju, kada god netko postavi slična pitanja većini studenata, oni to prime sa zaprepaštenjem. Studenti si postavljaju pitanja poput: „Što li samo te riječi znače te kakve veze mi imamo s time?“. Ponovno, kao s teorijom, uvjerljiv odgovor na to bi bio taj da se ljudi neizbježno i uvijek moraju susretati s takvim filozofskim pitanjima. Možda ljudi obično nisu svjesni toga da to rade te to sasvim sigurno ne nazivaju epistemološkim i ontološkim pitanjima!

Upravo ste se bavili pitanjem epistemologije – znanosti o kriterijima koje raspodjeljujemo i pomoću kojih znamo i odlučujemo što predstavlja, a što ne predstavlja ovlašteno poimanje svijeta ili ono što bi moglo predstavljati ovlašteno znanje. Epistemologija ima veze s time kako znamo kada je neko poimanje svijeta opravdano. Ovo je ilustrirano derivacijom grčke riječi „epistemologija“ (Slika 5).



Slika 5: Derivacija riječi „epistemologija“

[Izvor: John McAuley, Joanne Duberley and Phil Johnson, „Teorija organizacije, Izazovi i perspektive“, 52 strana]

Iako je epistemologija također o našim svakodnevnim pretpostavkama o tome kako znamo je li nam neka predstavljena tvrdnja o svijetu točna ili netočna, epistemološka pitanja su također srž onoga što smatramo znanošću (nakon svega, pojam znanosti također predstavlja „sustavno i formulirano znanje“, Oxford English Dictionary). Dakle, to povlači pitanje kako znamo jesu li i kada znanstvene tvrdnje (društvenih) znanstvenika ovlaštene? Doista, možemo šutke poduzeti ove presudne zadatke na različite načine u različitim društvenim kontekstima implementacijom različitih epistemoloških običaja.

To kako epistemološki ocjenjujemo tvrdnje društvenih znanstvenika može biti poprilično drugačije od onoga kako ocjenjujemo tvrdnje naših prijatelja, rođaka ili političara poput Jima Hackera. U slučaju društvene znanosti, možemo tražiti dokaze koji bi potvrdili, konkurirali ili čak opovrgnuli bilo kakvu tvrdnju (npr. one izjavljene od strane teoretičara organizacije). Međutim, epistemologija postavlja pitanje možemo li ili ne možemo objektivno ili neutralno spoznati što je to u svijetu oko nas i tako prikupiti potrebne dokaze. Drugim riječima, je li moguće neutralno promatrati društveni svijet – u našem slučaju, organizacije – bez utjecaja onoga što vidimo tijekom tog samog čina promatranja? Ako ne možemo, tada ideja da ono što je istinito odgovara činjenicama postaje veoma teška za obraniti. Sada obično pretpostavljamo da je ono što vidimo ono što postoji, da je percepcija pasivan proces kojim

onome što je oko nas možemo pristupiti pomoću naših osjetila, pod uvjetom da mu posvetimo dovoljno pozornosti. Iako mnogo teoretičara organizacije prihvaća ovu epistemološku ideju, ostali je vide krajnje naivnom zato jer misle da pri promatranju svijeta mi utječemo na ono što vidimo, putem toga kako vidimo fenomene.

U ovom trenutku, možemo vidjeti kako se odvija prva značajna filozofska rasprava koja utječe na teoriju organizacije i kako se ona provodi. Ovdje možemo prepoznati ono što ćemo nazvati epistemološkim objektivistima, ljude koji pretpostavljaju da je moguće neutralno promatrati društveni svijet te ponašanje društvenih fenomena poput organizacija (tj., bez utjecaja ili iskrivljavanja onoga što vidimo putem i kroz čin promatranja ili percepcije). Za epistemološke objektiviste, ono što vidimo je ono što postoji. Pod uvjetom da smo prikladno osposobljeni promatrati na rigorizan način, možemo, primjerice, prikupljati objektivne dokaze da bismo testirali vjerodostojnost naših teorija.

Za epistemološke objektiviste, činjenice „oko nas“ mogu i moraju biti krajnji sud o tome jesu li ili nisu naše teorije istinite i stoga mogu biti korištene za vođenje prakse. Ako ne možemo koristiti empirijske dokaze iz stvarnosti da bismo ocijenili adekvatnost naših teorija, u opasnosti smo od ropstva koje je mješavina nagađanja, dogme, preznovjerja, predrasuda i tako dalje. Zanimljivo je istaknuti da se serija Dosjei X, koja se bavila paranormalnim i nadnaravnim, zapravo služila poprilično objektivnim epistemološkim stavom u svim uvodnim sekvencama – „istina je oko nas“.

Činilo se da je problem za jednog od ključnih protagonista u seriji, agenticu Scully, bio prikupljanje potrebnih dokaza koji bi je uvjerili da nadnaravno zaista postoji.

Na prvi pogled, epistemološki se objektivizam čini izrazito osjetljivim i podudara s idejama koje rutinski koristimo da bismo razlikovali, primjerice, istinu i laž. Zsigurno, činjenice govore same za sebe. Međutim, postavlja se pitanje možemo li ili ne možemo zapravo promatrati i skupljati „činjenice oko nas“ da bismo testirali naše teorije bez utjecaja onoga što vidimo.

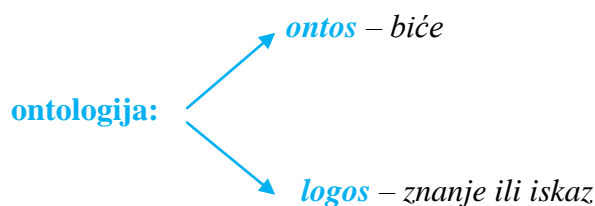
Ako pretpostavite da je nemoguće neutralno promatrati ono „oko nas“ bez neminovnog utjecaja onoga što vidimo, zbog djelovanja procesa percepcije koji obrađuje osjetilne impulse na promjenjive načine prema, primjerice, njihovoj promjenjivoj kulturnoj pozadini,

tada usvajate ono što bi se moglo nazvati epistemološki subjektivan filozofski stav. Takav stav pretpostavlja da je ono što opažamo, barem djelomično, ishod nas samih i konceptualne prtljage koju nosimo sa sobom da bismo razumjeli ono što doživljavamo. Obično se pretpostavlja da je ta prtljaga društvenog porijekla. One mogu biti različite, a razlika između tih prtljaga je vjerojatno uzrokovana različitim kulturnim i fizičkim okruženjima. Primjerice, u zapadnjačkom društvu, većina nas je okružena objektima u obliku kocke (samo pogledajte oko sebe, vjerojatno sjedite u jednom), ali zajednice lovaca-skupljača nemaju dostupne iste kulturne i iskustvene resurse koji bi im pomogli u poimanju svijeta. Oni jednostavno vide stvari drugačije od nas te niti jedan od tih načina nije ispravan ili loš.

[Izvor: John McAuley, Joanne Duberley and Phil Johnson, „Teorija organizacije, Izazovi i perspektive“, 55. strana]

Bilo da mislimo kako svijet ima glavni utjecaj na to možemo li biti objektivni pri opažanju ili da mislimo kako možemo objektivno testirati naše teorije o organizacijama te tada koristiti te teorije da bismo napravili promjene u organizacijama s malo samopouzdanja. U terminologiji Dosjei X-a, istina može biti „oko nas“, ali kako to možemo ikada saznati? Međutim, ova epistemološka debata o tome kako možemo saznati te možemo li ikada biti neutralni i objektivni u tom saznanju se mora također pozvati na prirodu onoga o čemu pokušavamo imati saznanja. U slučaju Dosjei X-a, postoji li to nešto „oko nas“? U našem slučaju, to je povezano s društvenim svijetom, ili preciznije, s određenim aspektom

društvenog svijeta – organizacijama. Riječ ontologija se koristi za referiranje na ovo filozofsko područje te ono također ima grčku derivaciju (Slika 6).



Slika 6: Derivacija riječi „ontologija“

[Izvor: John McAuley, Joanne Duberley and Phil Johnson, „Teorija organizacije, Izazovi i perspektive“, 55 strana]

Ontologija se bavi prirodom fenomena i njihovog postojanja – ono „oko nas“ o čemu smo do sada govorili. Za naše potrebe, ontologija otvara pitanja u svezi s (ne)postojanjem nekog fenomena koji nas zanima, neovisno o našem saznanju i poimanju istoga. Ili je ono što vidimo i obično smatramo stvarnim, umjesto toga, ishod ili produkt tih činova saznanja i poimanja?

Ovdje se prvenstveno bavimo ontološkim statusom društvene stvarnosti i fenomenima (npr. organizacijama) za koje držimo da predstavljaju aspekt te stvarnosti. Ovdje je korisno razlikovati realistične i subjektivne pretpostavke.

1. Realistične pretpostavke se odnose na ontološki status fenomena za koje držimo da čine društvenu realnost i podrazumijevaju stav da one postoje, „oko nas“ neovisno o našim perspektivnim ili kognitivnim struktura i pokušajima saznanja. Možda još ne znamo njihove karakteristike, ali ta stvarnost postoji, stvarna je, i čeka da bude otkrivena od strane nas.

2. Subjektivne pretpostavke se odnose na ontološki status društvenih fenomena s kojima se susrećemo, a koji, filozofski, podrazumijevaju stav da je ono što smatramo društvenom stvarnosti produkt ili projekcija naše svijesti i spoznaje. Ono što obično smatramo da je „oko nas“ nema pravi neovisni status odvojen od čina saznanja. Poznavajući društveni svijet, mi ga stvaramo. Samo vjerojatno nismo svjesni naše uloge u tim kreativnim procesima.

[Izvor: John McAuley, Joanne Duberley and Phil Johnson, „Teorija organizacije, Izazovi i perspektive“, 55. strana]

2.10 Predstavljanje nekih aspekata raznolikosti teorije organizacije

Iako njihov jezik i terminologija variraju, brojni su filozofi (npr. Bhaskar, 1978.; Bernstein, 1983.) istaknuli kako su tri različita poimanja znanosti kreirana kombinacijom različitih filozofskih pretpostavki o ontologiji i epistemologiji. Svaka je kombinacija prikazana kao poseban koncept odnosa između subjekta (znalca, poput znanstvenika, teoretičara organizacije ili bilo kojeg društvenog aktera) i objekta (onoga što može biti znano o određenom području ili fenomenima poput organizacija).

Dakle, ovdje se bavimo strukturiranjem toga kako različite kombinacije tih filozofskih pretpostavki utječu na to kako se teoretičari organizacije bave njihovim zadacima, uključujući kako:

1. razumiju ono što proučavaju (npr. organizacije)
2. razmišljaju o mogućnosti bavljenja iskazima te davanja iskaza koji objašnjavaju organizacijske fenomene
3. postavljaju određene vrste istraživačkih pitanja na koja oni sami pokušavaju dati odgovore.

Dakle, sada se bavimo objašnjavanjem kako i zašto se samo preočita varijacija pojavljuje u teoriji organizacije, uključujući i to kako različite škole mišljenja nastaju i natječu se jedne s drugima oko toga kako treba „raditi“ na teoriji organizacije. Opisat ćemo i objasniti kako te različite škole mišljenja nastaju, jer njihovi glavni akteri implementiraju različite skupine filozofskih pretpostavki o epistemološkom i ontološkom statusu društvene stvarnosti.

Varijacija u tim filozofskim pretpostavkama opravdava različite načine bavljenja teorijom organizacije, zato jer oni utječu na to kako teoretičari organizacije razumiju njihov odnos s

organizacijama te kako oni vide ono čime se teorija organizacije bavi. Ove filozofske razlike su također srž raspravi oko onoga što mi smatramo – ili što bi trebala – i ne bi trebala biti znanost.

[Izvor: John McAuley, Joanne Duberley and Phil Johnson, „Teorija organizacije, Izazovi i perspektive“, 56. strana]

2.11 Pozitivistički protagonisti: istina je oko nas i možemo je objektivno spoznati

Na primjer, kao što je prikazano na slici 7 (na sljedećoj stranici), postoji jedna vrlo važna grupa protagonista, često zvanih pozitivisti, koji su odigrali ključnu ulogu u utjecaju na razvoj teorije organizacije. Pozitivizam je dominantan filozofski stav u velikom dijelu teorije organizacije. Pozitivisti pretpostavljaju da postoji točka u kojoj promatrač može odstupiti te objektivno ili neutralno promatrati ono što on smatra vanjskom stvarnosti. Na taj način, pod uvjetom da se slijede ispravne metodološke procedure, pozitivisti misle da mogu promatrati bez utjecaja onoga što promatraju. To dopušta znanstveniku da objektivno testira teoriju, tako što će prikupljati podatke ili činjenice koje se mogu prikupiti promatrajući vanjsku objektivnu stvarnost. Ta je tvrdnja ugrađena u pojam „pozitivizam“, koji je razvio francuski filozof Auguste Comte. Po njemu (1853.) istina leži u promatračevoj pasivnoj registraciji onoga što je on nazvao „pozitivno zadanim“, što podrazumijeva činjenice koje promatranjem možemo prikupiti iz vanjske stvarnosti. Dakle, istina sukobljenih teorija može biti ocijenjena kroz analizu razmjera u kojima se teorija u pitanjima podudara s ili je potkrijepljena empirijskim činjenicama (ili podacima) prikupljenim od strane znanstvenika iz nevisno postojeće stvarnosti. Pretpostavlja se da su te činjenice „zadane“ i može im se neutralno pristupiti, pod uvjetom da se od strane znanstvenika slijede ispravne metodološke procedure pri prikupljanju potrebnih empirijskih podataka „oko nas“.

Dakle, pretpostavka je da se činjenice i podaci mogu – i doista, moraju – koristiti za objektivno testiranje teoretskih prijedloga i njihovih saznanja o svijetu. Oni koji ne prođu

ovaj test empirijskih dokaza, tada mogu biti odbačeni kao lažni. Ova „empirijska“ ideja je već odavno kamen temeljac mnogih znanstvenih promišljanja i prakse. Ono je također kamen temeljac većine zdravog razuma epistemologije – „činjenice govore same za sebe“. Bez tog utemeljenja, pozitivizam pada u vodu.

Ideje i perspektive: pozitivističke filozofske pretpostavke



Ono što je oko nas smatra se neovisnim od znalca te mu odgovarajuće uvježban istraživač, koji slijedi ispravne metodološke procedure pri prikupljanju podataka, neutralno može pristupiti. U principu, zajamčeno znanje je stečeno kada teorija preživi njeno testiranje kroz usporedbu s podacima koji su prikupljeni iz, i stoga odražavaju, ovu stvarnost kakva zapravo jest. Znanje iz teorija koje preživi te rigorozne empirijske testove tada može biti korišteno, na primjer od strane provoditelja menadžmenta, da bi promijenilo stvari te poboljšalo svijet. To su najbolje stvari koje možemo imati kada je u pitanju pokušaj mijenjanja i poboljšanja našega svijeta.

Slika 7: Pozitivističke filozofske pretpostavke – istina je oko nas i možemo je objektivno spoznati

[Izvor: John McAuley, Joanne Duberley and Phil Johnson, „Teorija organizacije, Izazovi i perspektive“, 57. strana]

Za pozitiviste, ako se fenomenu ne može direktno pristupiti putem našeg osjetilnog aparata, ako ne može biti promatran na neki način, tada se moramo zapitati postoji li on ili ne. Stvari koje ne mogu biti promatrane mogu biti rezultat praznovjerja, dogme, mita ili mašte, poput jednoroga, duhova, NLO-a, demona, zmajeva ili bogova, te tako nemaju veze s pravom znanosti.

Međutim, naša osjetila – naša sposobnost da vidimo, čujemo, namirišemo ili okusimo – mogu biti varljiva; stoga, važno je da znanstvenici ostanu udaljeni od podataka koje prikupljaju da bi zadržali objektivnost te izbjegli pristranost i opasnost zaraze podataka kroz sam čin prikupljanja istih. Za pozitiviste, korištenjem odgovarajućih metoda prikupljanja podataka „oko nas“ koji čekaju otkrivenje, oni mogu osigurati objektivnost.

Prema Rortyju (1979.), vodećem suvremenom filozofu i kritičaru pozitivizma, ovaj pristup metaforički pretpostavlja da postoji „ogledalo“ u umu znanstvenika, koje samo treba biti metodološki ispolirano, da bi ono što je oko nas moglo biti odraženo u znanstvenikovu osjetilnom aparatu. Ovdje je ključna uloga jezika u omogućivanju neutralnog prikaza stvarnosti. Moramo biti u mogućnosti neutralno opisati činjenice putem jezika, ako ćemo tada biti u mogućnosti vidjeti uklapaju li se ili ne te tvrdnje o svijetu u empirijske činjenice koje smo otkrili i prikupili „oko nas“.

Sve u svemu, pozitivisti pretpostavljaju da je moguće za prikladno uvježbane znanstvenike da usporede bilo kakvu znanstvenu tvrdnju sa „stvarnim“ činjenicama i putem tog prikupljanja podataka, prosude njihovu točnosti i vjerodostojnost. Na temelju ove usporedbe sa stvarnim, ako teorija preživi taj proces testiranja, mogla bi, u principu, biti korištena kao sredstvo vođenja prakse. S druge strane, trebamo biti vrlo oprezni s teorijama koje nisu ili ne mogu biti empirijski testirane.

Dakle, pozitivizam kombinira ono što smo nazvali objektivistička epistemologija i realistička ontologija (Slika 8).

Općepoznato je da je pozitivizam ključan za menadžment iz dva razloga. Prvi, kako navodi Thomas (1997.), „Pozitivizam održava obećanje za tehnike upravljanja svijetom“ (str. 693) za koje se očekuje da su omogućene menadžerima. Drugo, pod uvjetom da se menadžeri praktično služe neutralnim znanstvenim znanjima, njihova kasnija praksa će vrlo vjerojatno biti potvrđena kao tek tehničke aktivnosti utemeljene u njihovim objektivnim prikazima stvarnosti (Grey, 1997.; Grey i Mitev, 1995.). Oni su stručnjaci koji znaju stvari koje drugi ljudi ne znaju i samo rade ono što se mora. Dakle, menadžerska prerogativa – pravo menadžera da zajedno upravlja moći i društvenim položajem koji ga prati – moralno je podržana uvjerljivom tvrdnjom o stručnosti utemeljenoj na filozofskoj pretpostavci (Slika 8) da je takav neutralan pristup stvarnosti zapravo prvenstveno moguć.

Dakle, kao što smo ranije napomenuli u ovom poglavlju, prebačajem teorije organizacije u poslovne škole tijekom 1980-ih, posebno u državama engleskog govornog područja, Stern i Barley (1996) tvrde da je bilo povećanog promicanja tih pozitivističkih pristupa, u svrhu stjecanja kredibiliteta među učenicima i njihovim novim kolegama iz različitih menadžerskih disciplina. Ova težnja ka znanstvenom ugledu u pozitivističkom filozofskom smislu je također dodatno suzila djelokrug teorije organizacije, dalje od složenih pitanja o tome kako organizacije utječu na društvo, na problematiku manjih razmjera. Ti problemi manjih razmjera su pogodniji za preciznije definiranje i istragu putem statističkih tehnika, orijentiranih na pozitivističke zahtjeve za testiranje teorije i generaliziranje nalaza. Naravno, nisu svi pozitivisti izgubili ovu ključnu prednost u njihovom radu tako što su usvojili menadžeristički stav.

Na primjer, većina marksističke teorije organizacije (npr. Braverman, 1974.) očito nema menadžeristički mandat i umjesto toga pokušava empirijski pokazati kako kapitalističke organizacije dominiraju i iskorištavaju zaposlenike na razne načine. Velik dio menadžmenta je smatran suučesnikom u tom procesu, ponekad spremnom žrtvom, ili kao u slučaju viših slojeva menadžmenta, izravnim korisnicima. Ipak, mnogo marksističke teorije organizacije je jednako pozitivistička u svom pristupu društvenoj znanosti, ključna je razlika ta kako marksisti razumiju koncept društva i njihovih organizacijskih institucija kao protkan antagonizmima na osnovu klase, nejednakosti, izabljičanjem i sukobima. Zbog tih karakteristika, organizacije i društvo su općenito u potrebi za radikalnom promjenom i

transformacijom. Štoviše, teorija organizacije također mora pokušati prikazati trenutno postojanje tog izrabljujućeg dosadašnjeg stanja, umjesto biti sluškinja nejednakosti i izrabljivanja te tako sudjelovati u njihovom održavanju. Uzimajući u obzir taj stav, u početku bi se činilo kako nema jasnih sličnosti između marksističke teorije i kritičke teorije. Sličnosti ima, ali ima također i važnih filozofskih razlika jer kritička teorija odbacuje pozitivizam (što ćemo podrobnije istražiti kasnije u ovom poglavlju).

[Izvor: John McAuley, Joanne Duberley and Phil Johnson, „Teorija organizacije, Izazovi i perspektive“, 59. strana]

2.12 Filozofske rasprave oko uloge subjektivnog u znanosti

Ostale se rasprave također zahuktavaju s pozitivističko-modernističkim pristupom, koji vodi do nekih značajnih razlika u tome kako se provodi istraživanje u svezi s organizacijama te vrste teorija koje nastaju. Jedno ključno područje se bavi važnosti subjektivnih procesa interpretacije i razumijevanja ljudskih aktera onoga što se događa oko njih u njihovoj konstrukciji ponašanja u organizacijama. Ovaj problem se odnosi na suparničke pretpostavke o tome kako možemo legitimno objasniti ljudsko ponašanje u društvenim znanostima, nešto što je izazvalo mnogo kontroverze u područjima poput teorije organizacije. Ovaj spor je prikazan u dvije vrste pojašnjenja ljudskog ponašanja prikazanog na slici 9.

Drugim tipom pozitivističkog objašnjenja prikazanog na slici 8, teoretičari organizacije se direktno bave pristupom, razumijevanjem i opisivanjem naše unutarnje logike ili referentnog okvira koji nas, vjerojatno, vodi to toga da se ponašamo na način na koji se ponašamo. Kako i zašto se ponašamo na određeni način je vjerojatno ishod toga kako subjektivno shvaćamo ili interpretiramo našu okolinu. Ljudsko ponašanje stoga ne može biti objašnjeno kao nužni ishod, ili učinak, vanjskih podražaja ili uzroka.

Dakle, biti u mogućnosti pristupiti subjektivnom kulturnom svijetu bilo kojeg aktera u objektivističkom stilu je ključ za bilo kakvo teoretsko objašnjenje organizacijskog ponašanja tog aktera. Međutim, taj „interpretivistički“ filozofski stav tvrdi da subjektivni svijet aktera

nije važan samo za bilo koje adekvatno teoretsko objašnjenje njihovog ponašanja, već je također sposoban pristupiti tom svijetu, opisati ga te objasniti organizacijsko ponašanje njegovih članova na objektivan način. Naravno, ovaj se proces temelji na korištenju ispravne metodologije.

Međutim, prvi tip pozitivističkih objašnjenja, poput pristupanja subjektivnim, kulturno izvedenim perspektivama aktera, se smatra neprikladnim. To je zbog toga što se pretpostavlja da to ne može biti učinjeno na direktan, objektivan, neutralan način, bez obzira na metodologiju koja se primjenjuje. Drugim riječima, prema tim popularnim pozitivistima, takvi „unutarnji“ subjektivni procesi se smatraju empirijski neopazivima i stoga nedopustivima, kao vjerodostojna znanstvena objašnjenja onoga što se događa u organizacijama. Dakle, prvi tip pozitivista tvrdi da znanost mora ograničiti samu sebe na direktno opazive podražaje koji vidno uzrokuju ljudsko ponašanje, koje se tada tumači kao potrebne odgovore, koristeći se po mogućnosti kvantitativnim mjerama takvih pojava. Na taj način, oni traže analizu uzročno-posljedičnih odnosa, posvećujući vrlo malo pozornosti subjektivnim stanjima uključenih pojedinaca. Istraživanje ljudskih subjektivnih procesa, jer se smatraju neopazivima, je stoga opasno jer bi moglo u znanost uvesti teorije koje se temelje na pukom nagađanju (i vjerojatno, dogmi), a kojih prvi tip pozitivista želi lišiti znanost.

Ipak, pozitivistička teorija organizacije unutar sebe ima značajnu interpretativnu tradiciju, koja ima direktan interes za izgradnju teorija iz pristupanja subjektivnim kulturnim značenjima organizacijskih aktera, da bi objasnila njihove aktivnosti u organizacijskim kontekstima koji variraju. Njihova rasprava s prvim tipom pozitivista-modernista je stoga više usmjerena na ono što je važno za razumijevanje organizacija i ponašanje njihovih članova te što je *direktno* opazivo u neutralnom stilu. Unatoč tim raspravama, važni filozofski kontinuiteti se nalaze između dva pristupa teoriji organizacije. Na primjer, kako navodi Schwandt (1996.), pozitivistička točka gledišta promatrana iz treće osobe je zadržana od strane interpretivista ukorak s time kako nastavljaju misliti da znanstvenici mogu neutralno prikupljati podatke.

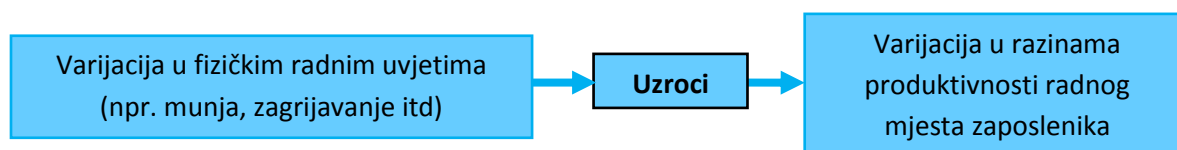
Ideje i perspektive: Uloga subjektivnog u ljudskom ponašanju

Prvi tip objašnjenja ponašanja (prema popularnom pozitivizmu)

Ljudsko se ponašanje najbolje tumači kao nužan odgovor, ili efekt, uzrokovan direktno od strane vanjskog podražaja, ili skupa podražaja:



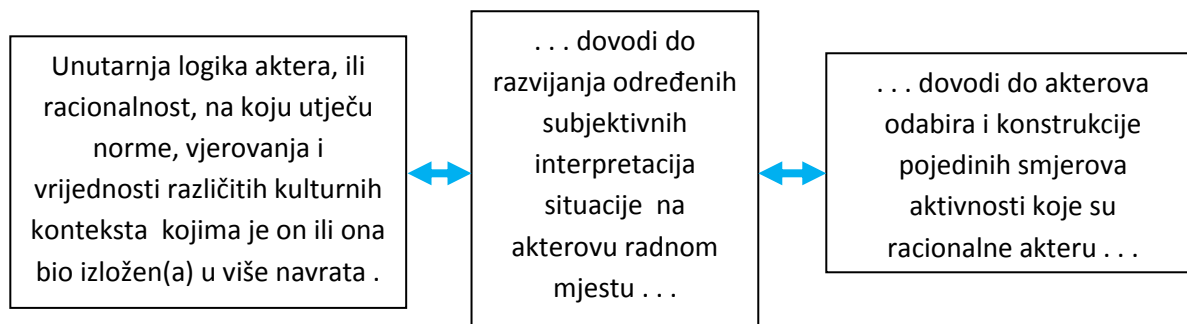
npr.



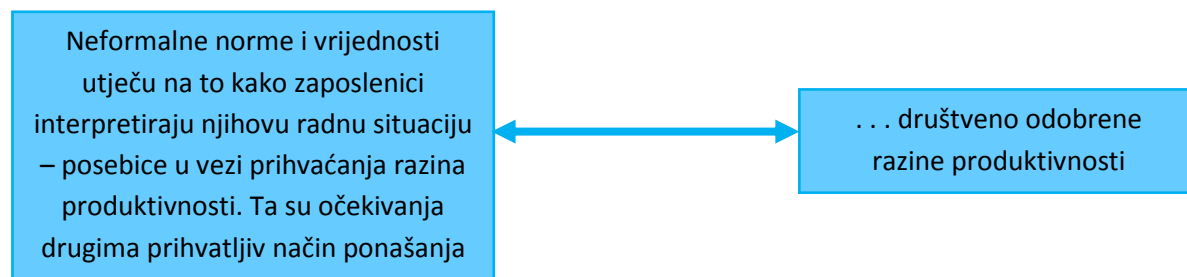
Nasuprot

Drugi tip objašnjenja ponašanja (prema interpretivizmu)

Ljudsko ponašanje, ili aktivnost, se najbolje tumači kao ishod kulturno izvedenih mišljenja, interpretacija i razumijevanja, koja ljudi akteri povezuju s onime što se događa oko njih:



npr.



Slika 8: Uloga subjektivnog u ljudskom ponašanju

[Izvor: John McAuley, Joanne Duberley and Phil Johnson, „Teorija organizacije, Izazovi i perspektive“, 60. strana]

Upravo je izvor tih podataka ono što je drugačije od popularnog pozitivizma (str. 62; pogledajte također Knights, 1992.; Van Maanen, 1995.) u tome da se ti interpretativni znanstvenici raspravljaju oko toga mogu li neutralno pristupiti subjektivnim razumijevanjima aktera služeći se određenim metodama. Dakle, oni dijele popularnu pozitivističku ontološku ideju da ono nas postoji svijet koji čeka njegovo otkriće i epistemološko istraživanje u objektivnom smislu prikupljajući podatke – pozitivno zadane. Izvor tih podataka o svijetu je ključna rasprava s popularnim pozitivistima. Oko tih epistemoloških i ontoloških pitanja otvaraju se daljnje filozofske rasprave na području teorije organizacije.

2.13 Epistemološke i ontološke rasprave: kako možemo uopće spoznati „istinu“ te postoji li to nešto „oko nas“?

Kao što dva slava britanska teoretičara organizacije (Grey i Willmott, 2002.) pojašnjavaju, nedavno je došlo do erozije pozitivističkog epistemološkog pristupa od strane teoretičara organizacije koji su odbacili mogućnost neutralnog promatranja i pristupanja činjenicama stvarnosti. Objektivistička epistemološka pretpostavka da možemo prikupljati podatke promatranjem vanjske stvarnosti bez zaraze tih podataka tim činom promatranja je odbačena i kao naivna i kao opasna. Umjesto toga, ovi epistemološki subjektivistički teoretičari tvrde da su pojmovi istine i objektivnosti nemogući te tako moraju biti tek ishodi prestižne, ali samoposlužne, retorike kojom se bave pozitivistički društveni znanstvenici. Pozitivizam stvara, premda ovom filozofskom stavu, snažnu masku koja skriva neizbježnu pristranost teoretičara. Najvažnije, pozitivisti potkrepljuju njihove tvrdnje o organizacijama aurom odvojenosti i nezavisnosti koja stvara dojam da rasprostranjeno znanje proučava „stvarnost kakva jest“, koja je stoga nepobitna, te tako „ne postoji alternativa“ organizacijskoj praksi koju ona podržava.

Drugdje, Willmott (1998.) tvrdi da je ključna implikacija relativno nedavne infiltracije subjektivističkog epistemološkog stava u teoriji organizacije stvaranje „novog senzibiliteta“ koji potencijalno potkopava menadžerski autoritet. To je zbog toga jer popularno shvaćanje da je menadžersko pravo upravljanja zasnovano na njegovoj sposobnosti da poboljša organizacijsku učinkovitost i djelotvornost, opravdano i omogućeno objektivnim analizama

stvari kakve zapravo jesu, mora epistemološki propasti (pogledajte također Fourniera i Greya, 2000.; Locke, 1996.). Njihove neminovno subjektivne interpretacije onoga što se događa ne mogu biti ništa bolje od jednako subjektivnih interpretacija druge osobe. Unatoč nedavnoj pojavi ovog „subjektivističkog“ epistemološkog izazova prevlasti pozitivizma u teoriji organizacije te implicitnom propitivanju njegove menadžerske orijentacije, ovo je ponovno otkriveni stav koji je bio dugo prisutan u filozofiji (npr. Foulcault, 1977.; Habermas, 1972.; Kuhn, 1970.; Ortony, 1979.; Rorty, 1979.).

Argument ovdje je taj da kada se bavimo pojavama, neizbježno ih interpretiramo koristeći različite kulturne i lingvističke alate koji nose društvene predrasude temeljene na našim pozadinama.

Ti načini proučavanja utječu na svačiju percepciju onoga što često smatramo da je „oko nas“. Ideja je da nismo – i ne možemo biti – pasivni primatelji osjetilnih podataka, bez obzira kojom se metodologijom služili da bismo to omogućili razvijanjem naših teorija. Dakle, pozitivistički ideal neutralnog, odvojenog promatrača je bio mit. Nadalje, to je bio opasan mit jer je dozvoljavao ljudima da tvrde da objektivnost postoji kada nije. Umjesto toga, prema ovom subjektivističkom epistemološkom izazovu pozitivizmu, neizbježno primjenjujemo različite zaključke i pretpostavke, koji:

A. Posreduju i oblikuju ono što vidimo kao skup filtera, ili objektivna, vodeći nas do interpretacije vanjskog društvenog svijeta na pojedine načine (tipičan stav za kritičku teoriju, o kojem se raspravlja u osmom poglavlju). Istina bi mogla biti „oko nas“, ali mi to nikada ne možemo saznati.

///i:

B. Stvaraju ono što vidimo, u i kroz sam čin percepcije (stav tipičan za postmodernističku teoriju, o kojem se raspravlja u šestom poglavlju). Ne postoji „oko nas“. Ono što smatramo istinom proizlazi iz nas samih.

U svakom slučaju, ono što opažamo je proces u kojem smo mi aktivni sudionici, ne neutralni primatelji ili pasivni promatrači osjetilnih empirijskih podataka, kao što svi pozitivisti tvrde. Stoga, iako se podrazumijeva da su oba položaja (i A i B) subjektivističke epistemološke

pretpostavke, u svakome se slučaju primjenjuje vrlo različit skup pretpostavki u svezi s ontološkim statusom društvene stvarnosti.

Drugim riječima, ključno neslaganje između kritičkih teoretičara i postmodernista je usmjereno na ontološke implikacije njihovih dijeljenih subjektivističkih epistemoloških obveza. Dok kritički teoretičari vjeruju da postoji to nešto „oko nas“, postmodernisti ne vjeruju. To je nešto što vodi do veoma različitih oblika teorije organizacije.

Gore, u položaju A, koji je tipičan za pristupe poput kritičke teorije, ishodi istraživanja su pod utjecajem subjektivnog stava teoretičara organizacija te njihovih ili njenih načina bavljenja organizacijama. Stoga, mi nismo pasivni mediji za prikupljanje podataka. Umjesto toga, kada se bavimo svijetom, stvaramo različite verzije neovisno postojeće stvarnosti koju nikada ne možemo u potpunosti spoznati.

Uglavnom, istina bi mogla biti „oko nas“, ali je nikada ne možemo spoznati jer uvijek vidimo stvari kroz filtere koje neizbježno raspodjeljujemo da bismo razumjeli što se događa. Ti kulturno utemeljene, subjektivne, procese za stvaranje smisla, stvaraju stvarnost za nas. Međutim, budući da kulture variraju, realnost također varira za nas. Ljudi iz različitih kultura žive u različitim društveno složenim stvarnostima te nemamo učinkovit način za rasuđivanje istih jer ih ne možemo suočiti s činjenicama stvarnosti onakve kakva jest, kao što pozitivisti zahtijevaju. Ipak, ove društveno složene stvarnosti nas vode u tome kako radimo te imaju praktične posljedice.

Na ovaj način, kritički teoretičari donose ono što se zove „fenomenalistički položaj“ u kojem, pod utjecajem kulturno izvedenih interpretativnih procesa, ljudsko znanje oblikuje naše stvarnosti. Stvarnost se stoga smatra društvenom konstrukcijom, nečime što ne možemo izbjeći stvarati. Ali verzije ili slike stvarnosti koje implementiramo su uvijek promjenjive jer se društvene okolnosti njihove produkcije mijenjaju. Kao što „stvarnost za nas“ mijenja našu organizacijsku praksu, naše definicije i razumijevanje organizacijskih problema se također mijenjaju. Naravno, to otvara pitanje u svezi s tim čija je određena vizija stvarnosti dominantna u nekom određenom društvenom kontekstu te kako to utječe na ono što radimo. Štoviše, ono otvara pitanja o tome zašto je određena verzija stvarnosti dominantna i kredibilitetno odobrena pod cijenu alternativa koje su uvijek moguće zajedno s alternativnim praksama, koje ti različiti načini saznanja omogućuju. Svaka interpretacija stvarnosti ima

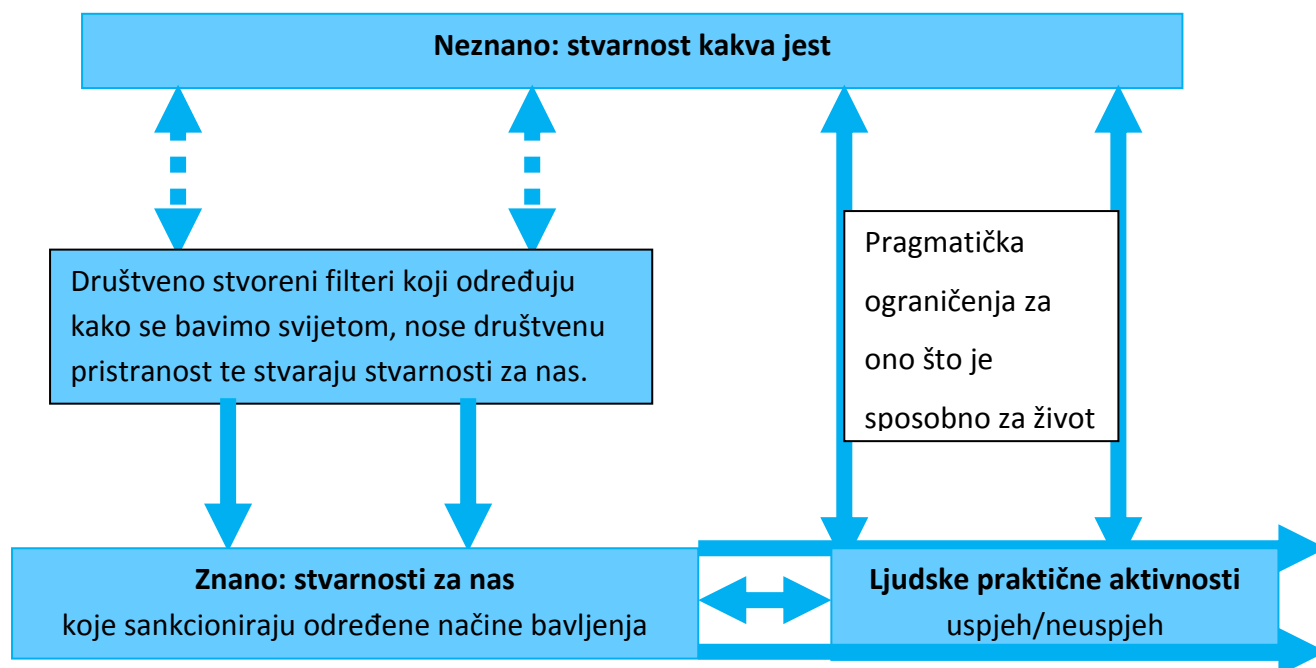
praktične posljedice, u smislu da vodi ono što znamo o i što možemo raditi u svijetu.

Međutim, radeći praktične stvari, iako vođeni našim subjektivnim „stvarnostima za nas“, ne znači da će sve uvijek upaliti: „stvarnost kakva jest“ uvijek stavlja praktična ograničenja na ono što je izvedivo. Drugim riječima, ne možemo poželjeti da „stvarnost kakva jest“ nestane; ništa neće upaliti kada su u pitanju praktična nastojanja koja su vođena našim subjektivnim poimanjem svijeta.

To je zbog toga što će stvaran svijet uvijek u konačnici intervenirati i ograničiti ono što je praktički učinkovito, premda nikad ne možemo direktno spoznat što bi ta „stvarnost kakva jest“ mogla biti te zauvijek mora ostati zaglavljena u „stvarnosti za nas“.

Kombinacija realističke ontologije i subjektivističke epistemologije koja podupire kritičku teoriju je ilustrirana na slici 9.

[Izvor: John McAuley, Joanne Duberley and Phil Johnson, „Teorija organizacije, Izazovi i perspektive“, 63. strana]

Ideje i perspektve: kritička teorija**Slika 9:** Kritička teorija: istina je oko nas, ali je nikada ne možemo spoznati

[Izvor: John McAuley, Joanne Duberley and Phil Johnson, „Teorija organizacije, Izazovi i perspektive“, 63. strana]

Položaj B, kao što je već napomenuto, je subjektivistički ontološki i epistemološki položaj tipičan za pristupe poput postmodernizma. Ovdje je, ono što smatramo samom stvarnosti, stvoreno i određeno našim subjektivnim činovima percepcije. Naš osjećaj za smisao doslovno stvara ono što vidimo i znamo o „svijetu“. Dakle ovdje, društveni svijet ne čeka da ga mi otkrijemo; naprotiv, čin saznanja stvara ono što opažamo. Mi samo pretpostavljamo da je to stvarno i izvan, ili odvojeno, od nas. Dakle, nasuprot filozofskom položaju prikazanom na slici 10, postmodernistički teoretičari organizacije su iznijeli subjektivistički epistemološki stav koji kombiniraju sa subjektivnim ontološkim stavom.

Baš kao kritički teoretičari, postmodernisti odbacuju pozitivizam kao naivan i opasan jer su oni, također, protiv mogućnosti objektivne empirijske znanosti o organizacijama. Za postmoderniste, nastojanja da bi se razvile teorije koje otkrivaju uzročne odnose kroz

akumulaciju objektivnih empirijskih podataka su izgubljena nada. To je zato što norme, vjerovanja i vrijednosti unesene u akademske discipline društvenih znanstvenika djeluju da bi predstavile ili stvorile ono što oni smatraju društvenom stvarnosti na isti način kao što kulturna raspolaganja bilo kojeg aktera utječu na ono što oni opažaju. Do sada, ovo je vrlo slično kritičkoj teoriji. Međutim, mnogi postmodernisti rade korak dalje tako što tvrde da poznavajući svijet, ne opisujemo ono oko nas niti stvaramo društveno konstruirane verzije onoga što je oko nas. Umjesto toga, mi doslovno stvaramo ono što smatramo stvarnošću kroz taj čin saznanja. Stoga, sve je relativno oku promatrača i subjektivnom sredstvu pomoću kojeg organiziramo ono što opažamo.

Postmodernisti koriste pojam diskurz da bi se referirali na subjektivna sredstva pomoću kojih ljudi organiziraju ono što opažaju. Diskurzi su subjektivni, lingvistički oblikovani načini doživljavanja i djelovanja te načinjavanja pojava za koje smatramo da su „oko nas“. Takvi su diskurzi izraženi u svemu što se može misliti, napisati ili reći o određenoj pojavi. Štoviše, stvarajući fenomen, diskurzi utječu na naše ponašanje. Dakle, za postmoderniste, diskurz stabilizira naše subjektivno razumijevanje onoga što se događa u određen pogled pomoću kojeg možemo normalno vidjeti i spoznati nas same, druge te ono što smatramo društvenom stvarnosti. Dominantan diskurz uzet zdravo za gotovo od strane ljudi, a koji stoga nije izazovan, ograničava naše znanje te uvježbava i diktira ono što je legitimno i nelegitimno. Neizbježno, dominantan diskurz isključuje alternativne načine spoznaje i ponašanja.

Alternativni diskurzi i njihove povezane prakse su uvijek mogući; samo su potisnuti. Ako promijenimo diskurz, tada doslovno mijenjamo stvarnost. Te uvijek promjenjive stvarnosti postmodernisti zovu hiperstvarnost. Ali niti jedan diskurz nije superioran u odnosu neki drugi. Nema osnove za biranje između diskurza. Sve je relativno jer ne postoji apel za neovisnu stvarnost da bi se ocijenila vjerodostojnost naših diskurza. Sve što postoji su diskurzi; nema ništa veće od njih. Stoga, istina ne može biti „oko nas“ jer „oko nas“ ne postoji, već samo različite društvene konstrukcije koje se čine stvarnima. Dakle ovdje, društvena stvarnost postaje proizvoljni učinak ili kreacija diskurzivne prakse teoretičara organizacije te ostalih aktera. Ackroyd i Fleetwood (2000.) rezimiraju ovaj filozofski stav:

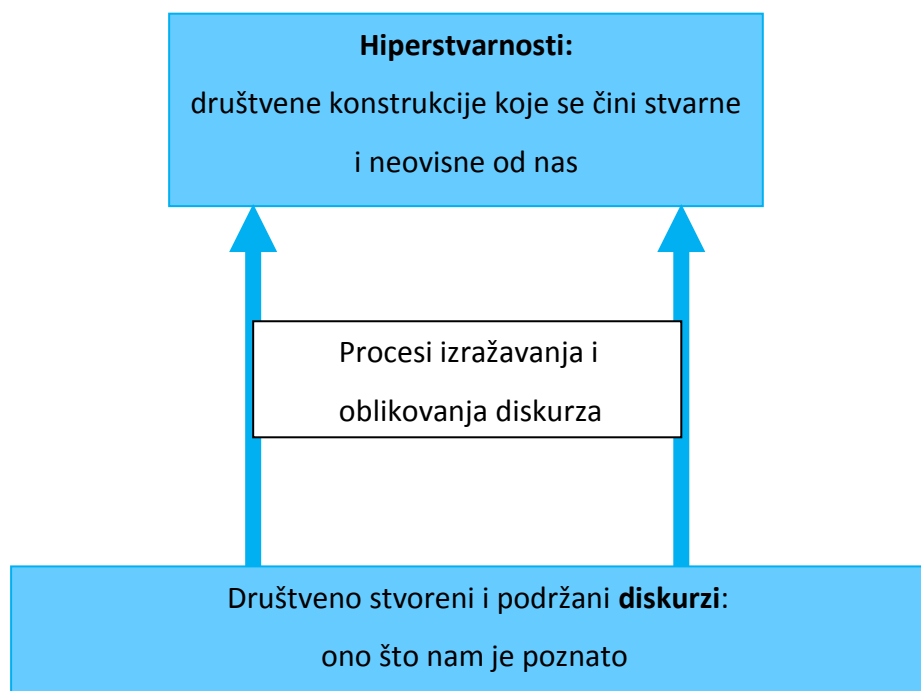
Društveni svijet je konstruiran u cijelosti, ili određen konceptima kojih se pridržavamo . . . društveni svijet je u potpunosti konstruiran od strane nas; to je samo društvena konstrukcija;

nema dodatnog diskurzivnog svijeta koji nije izražen u diskurzu; društveni svijet se stvara u diskurzu. Sve u svemu, drži se da ne postoji objektivan društveni svijet neovisan o njegovoj identifikaciji od strane laika i/ili društvenih znanstvenika. Ovaj postmodernistički stav prikazan je na slici 10. Za vodećeg francuskog postmodernista Baudrillarda (1983., 1993.), stvarnost, kao vanjsko postojeća referentna točka, se učinkovito uništava jer se pretpostavlja da se „oko nas“ nema što vidjeti, osim simulacija koje smo mi sami stvorili i koje se čine stvarnima. Stoga, ontološka je predanost stvarnosti, kao neovisno postojeća stvarna referentna točka za naše teorije organizacije, izbrisana. Kao što su dva britanska teoretičara organizacije naveli,

„svijet još uvijek nije tamo, čekajući nas da ga doživimo“ (Cooper i Burrell, 1988). Za Chiau (1995.; 1996.), vrijedi da bilo koje znanje – organizacijsko ili neko drugo – nema sigurnog gledišta izvan diskurzivnog procesa koji stvara naše društvene svjetove. Međutim, postoji tendencija da se oblikuje, izrazi, a onda zaboravi na to da smo mi izvor onoga što pretpostavljamo da je „oko nas“. Rezultat toga je da se diskurzivno stvorene hiperstvarnosti miješaju s neovisnom vanjskom stvarnosti: „lažna konkretnost“ se primjenjuje na te subjektivne kreacije, koje se tada pojavljuju kao prirodna bića „oko nas“ neovisna o našem razumijevanju istih. Dakle, zadaća postmodernista je opisati te diskurzivne oblike, istražiti kako su se razvili te utjecali na ljude, prepoznati kako bi se mogli mijenjati te ih tada konačno izazvati, da bi se alternativni diskurzi, koji su uvijek mogući, razvili skupa s njihovim određenim hiperstvarnostima. To je veoma različit program za teoriju organizacije od onoga kojeg su primjerice predvidjeli pozitivisti.

[Izvor: John McAuley, Joanne Duberley and Phil Johnson, „Teorija organizacije, Izazovi i perspektive“, 65. strana]

**Ideje i perspektive: postmodernizam – istina
ne može biti „oko nas“ jer „oko nas“ ne postoji**



Kroz implementirane diskurze, čin spoznaje stvara društveni svijet, ali se čini da je ta stvarnost „oko nas“ neovisna o nama dok organiziramo naše praktične aktivnosti. Drugim riječima, naše subjektivne kreacije su dobile oblik i opažamo ih kao da postoje nezavisno od nas – što znači da imaju oblik stvari koje nemaju veze s nama. Prema postmodernistima, obično nismo svjesni tih kreativnih procesa – u smislu da zaboravimo da sudjelujemo u njima. Prisjećajući se naše uloge u tome, možemo izazvati diskurze koji su postali dominantni i uzeti zdravo za gotovo

Slika 10: Postmodernizam: istina ne može biti „oko nas“ jer „oko nas“ ne postoji

[Izvor: John McAuley, Joanne Duberley and Phil Johnson, „Teorija organizacije, Izazovi i perspektive“, 65. strana]

2.14 O pojmu *postmodernizam*

Pojam *postmodernizam* se može koristiti na dva vrlo različita načina koji su međusobno u neprijateljskom odnosu. Prvi, kao što smo pokazali, *postmodernizam* se može koristiti kao referenca na organizacijske analize koje primjenjuju antipozitivističku postmodernu filozofiju da bi izazvale to kako mi razumijemo organizacijski fenomen. Ovaj pristup, kao što je objašnjeno, potkopava pojmove objektivnosti i neutralnosti.

Međutim, alternativna uporaba termina *postmoderna* se često odnosi na razdoblje ili epohu. Ovaj se alternativni pristup smatra samoočitom činjenicu da se danas sve organizacije suočavaju s novim dobom tijekom kojeg se proces proizvodnje, raspodjele, razmjene i potrošnje nije samo drastično ubrzao, već također postao sve raznolikiji, specijaliziraniji i privremeniji. Ovaj novi povijesni period se često naziva dobom postmodernizma, koji zahtijeva nove oblike organizacije i menadžmenta. To je vrijeme koje je došlo nakon modernog doba kapitalističkog razvoja te singalizira promjenu iz relativne stabilnosti na visoke razine nestabilnosti uzrokovane određenim nedavnim promjenama u svijetu (npr. globalizacijom ili brzim razvojem tehnologije). Rezultat toga je razvoj oblika kapitalizma, koji ima drastične posljedice za to kako se moramo organizirati. Unutar tog razdoblja postmodernističkog pogleda, pretpostavlja se da organizacije mogu biti objektivno analizirane na pozitivistički način, da bi izlučile organizacijske implikacije ovog vrlog novog svijeta nestabilnost i nesigurnosti. Rezultat je veoma drugačiji pristup teoriji organizacije, kojeg smo dosad nazivali postmodernizmom. To je pristup u kojem teoretičar nastoji proizvesti organizacijske analize koje se bave pružanjem recepata s namjernom da bi se pomoglo menadžmentu da se nosi sa zahtjevima ove postmoderne epohe (tj. racionalnim analizama implikacija razdoblja postmodernizma da bi se konstruirali mogući načini postmodernog menadžmenta).

Stoga, budite upozoreni – mnogo konfuzije može nastati ovdje jer se isti termin, *postmodernizam*, može koristiti za dva različita teoretska pristupa koji su filozofski antagonistički.

Jedan označava glavni raskid s pozitivizmom, a drugi koristi pozitivizam kao pogled na organizacijsku promjenu i prilagodbu u pretpostavljeno novom razdoblju kapitalističkog razvoja. Drugi bi odbacila prva (tj. epistemološka) skupina postmodernista kao jedva interesantan diskurz koji vodi do određene prakse da ona sama treba biti izazvana, jer ima značajne praktične posljedice za to kako se organiziramo – ako vjerujemo u to.

Iako dominirana od strane menadžerističkih perspektiva, teorija organizacije je osporiv teren gdje se različite škole mišljenja na različite načine bave fenomenima organizacije. Ova raznolikost dijelom izražava pretpostavke koje se natječu oko toga što leži iza ljudskog ponašanja te što treba biti istraženo da bi se ono objasnilo. Ova raznolikost je također dijelom predvođena pretpostavkama koje se sukobljavaju oko ontologije i epistemologije. Ti različiti filozofski stavovi su postali dijelovi različitih načina istraživanja, analiziranja i razumijevanja onoga o čemu su organizacije. Naši su izbori u svezi s tim pretpostavkama u konačnici proizvoljni; nema ispravnih ili krivih filozofskih pretpostavki, samo različitih. Stoga, jedan od ciljeva ove knjige jest ohrabriti čitatelje na promišljanje o ovim problemima te ih potaknuti na neke njihove pretpostavke koje su uzete zdravo za gotovo, suočavajući ih s mogućim alternativama te kako su one postale dio različitih oblika teorije organizacije.

[Izvor: John McAuley, Joanne Duberley and Phil Johnson, „Teorija organizacije, Izazovi i perspektive“, 66. strana]

2.15 Modernistička teorija organizacije: povratak u budućnost?

Utemeljenje modernizma jest pojam „uređenog svijeta“, pojam u kojem se kaosom i neredom može upravljati kroz ljudsku volju i namjeru. U teoriji organizacije, to sugerira razvoj sustava, birokracija i pristupa menadžmentu koji omogućuju stvaranje reda u okruženju koje je fundamentalno u neredu. Fundamentalno u teoriji organizacije je to da možemo na intelektualni svijet i organizacije gledati kao na sustave. To se može vidjeti na dva načina.

Prvi je taj da možemo gledati na cijeli niz znanstvenih aktivnosti, uključujući razvoj teorije organizacije i menadžmenta, kao na sustavno povezane. To je imalo dubok utjecaj na razvoj teorije organizacije. Drugi je da možemo gledati na organizacije kao na sustave koji su više ili

manje složeni. Ključno obilježje modernističke teorije organizacije je interes za oblik organizacije – birokracije – te kako je birokracija smještena unutar društva. Tu se nalazi žestok argument. Je li birokracija, sa svojom bezličnosti i amoralnom pristupom te razvojem „birokratskog mentaliteta“, sila zla, ili je, iz tih razloga, bedem protiv kaosa i nereda? Zamišljeni modernistički pisci su sa bili neodlučni oko birokracije. Bez obzira na njeno mjesto u društvu, birokratska organizacija je postala dominantan oblik dizajna u mnogim društvima tijekom dvadesetog stoljeća s njenom prevladavajućom modernističkom pretpostavkom da njen oblik odgovara funkciji učinkovite i djelotvorne organizacije. U tom smislu, birokracija se može promatrati kao estetski zadovoljavajuća te pružati našim životima strukturu i značaj.

[Izvor: John McAuley, Joanne Duberley and Phil Johnson, *Teorija organizacije, Izazovi i perspektive*, 68. strana]

2.16 Neo-modernistička teorija organizacije: stavljanje ljudi na prvo mjesto?

Organizacije i razvoju organizacija, noviji oblik modernizma se počeo javljati u prvoj polovici prošloga stoljeća. Taj novi oblik modernizma, poznat kao neomodernizam, nastavlja biti sveprisutna sila u teoriji organizacije. Neomodernizam predstavlja razvoj teorije organizacije koji se bavi stavljanjem ljudi u centar organizacije. Pri tome, koristi se znanjima i metodama iz društvenih znanosti, da bi razvila prepoznatljivu teoriju organizacije koja se može primijeniti na različite probleme u menadžmentu i vodstvu u organizacijama. U neomodernizmu, postoji razvoj interesa u smislu da su ljudske vrijednosti i vjerovanja oblikovani iskustvom organizacijskog života, tako vodeći do interesa za kulturu organizacije, načine u kojima organizacije „trebaju“ biti stvorene oko ljudi te da bi se razumio proces promjene.

Unutar neomodernizma postoje dvije snažne tradicije. Pristup međuljudskim odnosima uljučuje tvrdnju da organizacijama trebaju vodstvo i menadžment s ljudskim licem, da bi se stvorilo najbolje okruženje za ljude. Različit pristup, pristup „demokratske organizacije“, naglašava koncept osnaživanja svih članova organizacije.

[Izvor: John McAuley, Joanne Duberley and Phil Johnson, „Teorija organizacije, Izazovi i perspektive“, 68. strana]

2.17 Neo-modernistička teorija organizacije: jahanje na novom valu?

S obzirom na to da je kontrola oduvijek bila središnji problem za teoretičare organizacije, ovo poglavlje identificira i istražuje različite oblike kontrole te njihove međudnose, vidljive u organizacijama. Razlika između formalne i neformalne kontrole prije nego što istraži tri oblika formalne kontrole: birokratska, kontrola temeljena na ishodu i kulturna.

Zatim smješta evoluciju menadžmenta novog vala u razvoj kulturnih oblika pod kontrolom menadžmenta nad članovima organizacije. Predstavljena su dva različita objašnjenja ovog očitog razvoja. Prvi objašnjava menadžment novog vala kao nužan odgovor na rastuće razine nesigurnosti u radu mnogih organizacija, što znači da tradicionalni oblici više nisu održivi. Drugi objašnjava svoju pojavu u smislu ideoloških i retoričkih pomaka u diskurzu menadžmenta.

U istraživanju ovog drugog objašnjenja, teoretski korijeni menadžmenta novog vala su tada prikazani vraćajući njihovu perspektivu na Durkheimov pojam anomalije i kako je to kasnije Mayo koristio i primjenjivao na organizacije u ranom dvadesetom stoljeću te sjevernoamerički neokonzervativisti u drugoj polovici istoga. Ovdje je humanistička krinka menadžmenta novog vala izazvana te se u početku razmatra kako je bila izražena razvojem novih oblika organizacije.

[Izvor: John McAuley, Joanne Duberley and Phil Johnson, „Teorija organizacije, Izazovi i perspektive“, 69. strana]

2.18 Postmodernistička teorija organizacije: organizacijski oblici za novi milenij?

Pojam postmodernizma te uspoređuje dva različita pristupa u kojima se koristi: prvo, kao razdoblje obilježeno povećanom dinamičnošću i raznolikosti u okolišu s implikacijama kako bi organizacije trebale biti osmišljene, i drugo, kao filozofija ili način razmišljanja. Peto se poglavlje onda koncentrira na prvi, a drugi se obrađuje u šestom poglavlju. Peto poglavlje traga za povijesti pojma postmodernizma te pokazuje kako se postmodernizam povezuje s postfordizmom, postindustrijskom društvu i informatičkom društvu, s naglaskom na određena zajednička obilježja poput povećane fleksibilnosti i mogućnosti obavljanja više različitih stvari, pojačanu važnost znanja zanata, slom organizacijskih hijerarhija, razliku jezgrene i periferne radne snage te fleksibilne uporabe rada.

Dvije se teme ponavljaju: prvo, mjera u kojoj su te pojave raširene. Iako većina autora prepoznaje da smo vidjeli promjene u proizvodnoj praksi, neki predlažu da je opseg promjena bio pretjeran i baziran na parodiji onoga što je bilo prije. Drugim riječima, vjeruju da su fordistički stilovi proizvodnje prikazani kao homogeni više nego ikad. Ostali su također ukazali na korisnost i profinjenost modernističkih ili fordističkih praksi u uslužnim djelatnostima poput pozivnih centara te također u proizvodnim industrijama, koje su se preselile na manje industrijalizirane dijelove svijeta. Stoga, slika promjena izgleda sve složenija i nijansirana. Druga jezgrena tema se bavi razmjerima u kojima postmodernitet predstavlja raskid s prošlosti ili je li prakse koje vidimo različito definirane kao postindustrijalne i postfordističke zapravo odražavaju kontinuitet te, u nekim slučajevima, pojačavanje modernističkih organizacijskih praksi.

[Izvor: John McAuley, Joanne Duberley and Phil Johnson, „Teorija organizacije, Izazovi i perspektive“, 70. strana]

2.19 Postmodernizam kao filozofija: krajnji izazov teoriji organizacije?

Ovo poglavlje deklarira postmodernizam kao filozofiju. Fokus se seli na postmodernu teoriju ili filozofiju, pružajući nam nove teoretske položaje od kojih pokušavamo dati smisao svijetu oko nas. Ovo je poglavlje podijeljeno na četiri dijela. Prvi prati razvoj postmodernizma, ocrtava njegove temeljne elemente te razlikuje postmodernizam od modernizma. Ponavljana tema u postmodernizmu koja se referira na mogućnost razvitka racionalnog i poopćenog utemeljenja znanstvenog istraživanja koje objašnjava svijet s objektivnog stajališta. Drugi dio poglavlja ocrtava rad tri ključna mislioca ili „sveto trojstvo“ postmodernizma: najprije, Jacques Derrida i njegov rad na lingvističkom prijelazu i dekonstrukciji; onda Jean Francois Lyotard i njegovo odbacivanje meta teorije; i konačno, Michael Foulcault i njegov rad o moći, znanju i diskurzu.

Svaki je obrađen zasebno jer iako dijele neke pretpostavke, fokus njihova rada je nešto potpuno drugačije. Međutim, naš se cilj ne odnosi na potpun pregled njihova stvaralaštva, već na izdvajanje ključnih elemenata koji se koriste u teoriji organizacije. Nastavljamo na promatranje jednog područja gdje je postmodernizam imao ogroman utjecaj, onaj na organizacijsku kulturu, a onda se u konačnici referiramo na izazove koje postmodernizam postavlja teoriji organizacije u budućnosti.

[Izvor: John McAuley, Joanne Duberley and Phil Johnson, „Teorija organizacije, Izazovi i perspektive“, 70. strana]

2.20 Reflektivna teorija organizacije: simboli, značenja i tumačenja.

Važna nit u razvoju teorije organizacije jesu perspektive i teorije koje naglašavaju tri načina na koje ljudska bića daju smisao njihovu svijetu, da su sposobni razumjeti i razmišljati o kompleksnim organizacijama u kojima rade. Ovo poglavlje istražuje prirodu tog pristupa i njegov značaj. Gleda na dvije ključne škole (poznate kao simbolička interakcija i fenomenologija) koje su poduprijele razvoj te perspektive. Poglavlje onda istražuje kako te teorije i perspektive pomažu u razumijevanju načina na koje pojedinci i skupine oblikuju njihove organizacijske identitete te načine na koje ti identiteti postaju isprepleteni unutar organizacijske kulture. Značaj ovih tema i teorija je taj da one mogu pomoći članovima organizacije kako bi razvili duboko razumijevanje te promišljanje o njihovim posljedicama, da bi učili i razvijali se.

[Izvor: John McAuley, Joanne Duberley and Phil Johnson, „Teorija organizacije, Izazovi i perspektive“, 70. strana]

2.21 Refleksivna teorija organizacije: kritička teorija i psihoanaliza

Iako se kritička teorija počela razvijati kao prepoznatljiv pristup razumijevanju društva u 1930-im, tek je u 1980-ima počela postajati sila u menadžmentu i organizacijskim studijama. Iako je potrebno radikalno gledati na načine na koje se organizacije trebaju razvijati da bi omogućile članovima da budu ispunjeni kao ljudska bića, ono nam omogućuje da razmišljamo o načinima na koje neprestano trebamo preispitivati problematiku organizacijskog dizajna, vodstva i komunikacije, da bi se omogućilo organizacijama da budu kreativna i ispunjujuća mjesta za rad. Kritički teoretičari su vidjeli psihoanalizu kao teoriju i metodu koja bi omogućila dubok uvid te istraživanje važnijih pitanja u institucijama i društvu. Pokazuje nam kako nam psihoanaliza omogućuje da razvijemo duboke uvide u načine na koje nesvjesni aspekti ponašanju mogu značajno utjecati na organizacije i omogućiti razvoj praktičnih rješenja tih važnijih pitanja.

[Izvor: John McAuley, Joanne Duberley and Phil Johnson, „Teorija organizacije, Izazovi i perspektive“, 71. strana]

2.22 Razvoj menadžmenta promatranog kroz objektiv modernističke teorije organizacije

Eksplisitni cilj velikog dijela popularne teorije organizacije je zadovoljiti pretpostavljene potrebe i zadaće uvježbavanja menadžera kroz dodjeljivanje moći nad kontrolom temeljene na rigoroznoj analizi i razumijevanju organizacija i njihovih članova. Nasuprot tome, ovo posljednje poglavlje se okreće ka razvoju teoretskih razumijevanja samih menadžera kao značajnih, odredivih skupina te menadžmenta kao odvojene, hijerarhijske funkcije u organizacijama. Dakle, počinjemo s povijesnim opisom kako i zašto se menadžment razvio. Zatim prelazi na razmatranje onoga što je poznato kao menadžeristička teza i kako su različite interpretacije značaja razvoja menadžmenta, kao specifične funkcije i društvene skupine, utjecale i na to kako razumijemo menadžment i na to kako se ono što je danas poznato kao menadžerizam nedavno razvilo. Širenje novog menadžerizma na radnom mjesto, oblika koji je poprimio i njegove učinke na zaposlenike i menadžere se također povezuje s razvojem menadžmenta novog vala. Poglavlje završava jednim suvremenim teoretskim izazovom menadžerizmu – ekonomskim slučajem za organizacijsku demokraciju. Teorijsko pojašnjenje i sadržaj ovog izazova je potom istraženo, kao i to kako bi mogao potonuti zbog pritiska institucija koje postoje u suvremenim organizacijama.

Pokazujući kako svaka omogućuje drugačiju analizu kratke studije. Zatim prelazimo na raspravu oko trenutnih izazova teoriji organizacije, uključujući debatu oko paradigmi i praktične korisnosti teorije organizacije. Ovo se poglavlje kratko osvrće na nadolazeće trendove u teoriji organizacije.

[Izvor: John McAuley, Joanne Duberley and Phil Johnson, „Teorija organizacije, Izazovi i perspektive“, 72. strana]

3. ZAKLJUČAK

Teorije organizacije opisuju, objašnjavaju, a ponekad i utječu ne samo na događaje u organizacijama, nego i na mnoge aspekte našega života. Ljudi su kao društvena bića međusobno ovisni jedni o drugima te su se oduvijek udruživali kako bi pomagali jedni drugima budući da ima puno stvari koje ne mogu sami učiniti. Organizacije su rezultat našeg kolektivnog ponašanja, ali također utječu na naše ponašanje na način da se odričemo dijela naše slobode i svoje ponašanje usmjeravamo potrebama i očekivanjima drugih ljudi. Organizacije su, dakle, sveprožimajući fenomen koji utječe na mnoge aspekte našega života, a kojega često nismo ni svjesni. One utječu na naš doživljaj samih sebe i drugih te nam pomažu da shvatimo tko smo i zašto smo to što jesmo.

Svaka teorija igra ključnu ulogu u našem shvaćanju svijeta i našem djelovanju u svijetu, iako često nismo svjesni njenog utjecaja na naš praktični angažman, no središnje mjesto u procesu teorijskog objašnjenja je pojam uzroka i posljedice.

Iako ga je vrlo teško definirati, pojam organizacije se može definirati kao zajednica ljudi s određenim zajedničkim ciljevima, a teorija organizacije treba pridonijeti uspješnom postignuću tih ciljeva sa što manje korištenja svojih resursa. U središtu upravljanja organizacijama je, kao kod bilo koje druge društvene prakse, teorija, a dobar dio teorije teži zadovoljiti probleme i potrebe potencijalnih korisnika - menadžera.

U konačnici, proučavajući sve ove razne aspekte teorije organizacije, uspjeli smo prepoznati i razumjeti prirodu nje same. Razumjeli smo važnost kritičkih alternativni menadžerizmu u pristupu ka teoriji organizacije te kako kritički teoretičari nastoje otkriti sve one loše strane menadžerskih metoda unutar društva. Neupitna je važnost filozofskih rasprava i debati da bismo uspjeli objasniti i razumjeti prirodu teorije organizacije, bilo to s epistemološkog ili ontološkog stajališta. Oba stajališta omogućuju potpuno razumijevanje pojma menadžmenta te razumijevanje određenih aspekata raznolikosti teorije organizacije. Proučavanje teorije organizacije pomoću određenih filozofskih pretpostavki itekako utječe na kvalitetu samih načina na koje se ona proučava te je vrlo važno razumjeti važnost filozofskog pristupa u menadžmentu. Dotaknuli smo se i „istine oko nas“ te možemo li je objektivno spoznati – pozitivisti vjeruju da možemo, dok kritički teoretičari zaključuju kako to nije moguće. Niti jedno od ovoga dvoje nije niti točno niti netočno, već je na nama, akterima unutar teorije organizacije, da se opredijelimo za teoriju koja je po nama najvjerodostojnija, a pomoću koje ćemo uspješno upravljati teorijom organizacije u svim njenim aspektima, jer upravo je to i cilj proučavanja ovoga rada – razumijevanje teorije organizacije i njene važnosti za svakodnevicu, bilo to u poslovnim ili privatnim aspektima života.

4. Popis slika

Slika 1: Razvojno stablo ekonomije i tragovi organizacijske teorije, Izvor: „Organizacijske teorije“, Prof. dr. sc. Marijan Cingula, prezentacija dostupna na:

web.efzg.hr/dok/OIM/.../02_TEORIJE%20ORGANIZACIJE_09.ppt

Slika 2: Odnosi se na uzrok i posljedicu, Izvor: John McAuley, Joanne Duberley and Phil Johnson „Teorija organizacije, Izazovi i perspektive“,

Slika 3: Kako teorija daje objašnjenje, Izvor: John McAuley, Joanne Duberley and Phil Johnson „Teorija organizacije, Izazovi i perspektive“,

Slika 4: dvostruka hermeneutika, Izvor: John McAuley, Joanne Duberley and Phil Johnson „Teorija organizacije, Izazovi i perspektive“,

Slika 5: Derivacija riječi „epistemologija“, Izvor: John McAuley, Joanne Duberley and Phil Johnson „Teorija organizacije, Izazovi i perspektive“,

Slika 6: Derivacija riječi „ontologija“, Izvor: John McAuley, Joanne Duberley and Phil Johnson „Teorija organizacije, Izazovi i perspektive“,

Slika 7: Pozitivističke filozofske pretpostavke – istina je oko nas i možemo je objektivno spoznati, Izvor: John McAuley, Joanne Duberley and Phil Johnson „Teorija organizacije, Izazovi i perspektive“,

Slika 8: Uloga subjektivnog u ljudskom ponašanju, Izvor: John McAuley, Joanne Duberley and Phil Johnson „Teorija organizacije, Izazovi i perspektive“,

Slika 9: Kritička teorija: istina je oko nas, ali je nikada ne možemo spoznati, Izvor: John McAuley, Joanne Duberley and Phil Johnson „Teorija organizacije, Izazovi i perspektive“,

Slika 10: Postmodernizam: istina ne može biti „oko nas“ jer „oko nas“ ne postoji, Izvor: John McAuley, Joanne Duberley and Phil Johnson „Teorija organizacije, Izazovi i perspektive“,

5. Literatura

- *Izvor: John McAuley, Joanne Duberley and Phil Johnson, „Teorija organizacije, Izazovi i perspektive“, 72. strana*
- Marijan Cingula, „Organizacijske teorije“, prezentacija
 - web.efzg.hr/dok/OIM/.../02_TEORIJE%20ORGANIZACIJE_09.ppt
- John Maynard Keynes, 1. Baron Keynes od Tilton
- Clegg, 2002., str. XXVII